



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**División de Ciencias Sociales y
Humanidades**

**LA LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN
EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

TESIS RECEPCIONAL
Para Obtener el Grado de
Licenciado en Derecho

PRESENTAN
Juan Carlos Encalada Pech
Anibal Hernández Villanueva

DIRECTOR DE TESIS
Lic. Pascual Canul Pat

20936

Chetumal, Quintana Roo, 1998



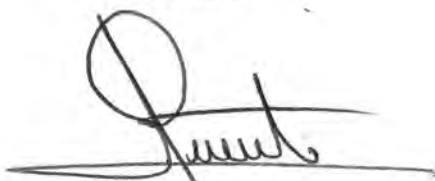
UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Tesis elaborada bajo la supervisión del comité de asesoría y aprobada como requisito parcial, para obtener el grado de:

LICENCIADO EN DERECHO

COMITÉ

PRESIDENTE:


LIC. PASCUAL CANUL PAT.

SECRETARIO:


LIC. ANDRÉS AMÍN MICELLI RUÍZ.

VOCAL:


LIC. MANUEL HOMERO ESTRADA PALMA.

Chetumal, Quintana Roo, Noviembre de 1998

DEDICATORIAS

A MIS PADRES

POR TODO SU APOYO BRINDADO

A MI ESPOSA

POR COMPARTIR MIS SUEÑOS E ILUSIONES Y SOBRE TODO
POR ESTAR CONMIGO EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES DE MI
CARRERA Y HABERMO PODIDO DAR SU COMPRENSIÓN Y APOYO

A MIS MAESTROS

POR HABERME TRANSMITIDO LOS CONOCIMIENTOS
NECESARIOS PARA EJERCER CON DIGNIDAD Y RESPETO
LA PROFESIÓN

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS

POR COMPARTIR CONMIGO LOS MOMENTOS DIFÍCILES Y
ALEGRES DE LA CARRERA. EN ESPECIAL A MI COMPAÑERO
Y AMIGO ANÍBAL.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE HICIERON POSIBLE
LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO

A TODOS GRACIAS

ÍNDICE

	PÁGINA
Introducción	1

CAPÍTULO I

GÉNESIS DEL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO EN MÉXICO

1.1.- Inicio del movimiento obrero mexicano previo a la revolución de 1910	3
1.2.- El derecho a la organización	11
1.3.- La casa del obrero mundial y los batallones rojos	14
1.4.- La Constitución de 1917	20
1.4.1.- El Congreso Constituyente de 1916-1917	20
1.4.2.- El nacimiento del Artículo 123 Constitucional	24

CAPÍTULO II

EL SINDICALISMO COMO FENÓMENO SOCIAL

2.1.- Orígenes del sindicalismo	27
2.2.- El sindicalismo, como forma de expresión de una clase social	29
2.3.- El sindicato como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo	30
2.4.- El sindicalismo como fuerza social	32

CAPÍTULO III LA LIBERTAD

3.1.- Generalidades	
3.2.- Libertad en sentido lato	34
3.3.- La libertad natural	35
3.4.- La libertad como garantía individual	36
3.5.- La libertad jurídica	36
3.6.- Libertad de trabajo (Art. 5 de la Constitución General de la República)	37
3.6.1.- El trabajo	38
3.6.1.1.- Definición, naturaleza y alcance del vocablo trabajo	38
3.6.1.2.- El trabajo y nuestra legislación actual	39
3.6.1.3.- Normas de trabajo	40
3.6.1.4.- Concepto jurídico-laboral de "trabajador"	41
3.6.1.4.1.- Diversas clases de trabajadores	42

CAPÍTULO IV LA LIBERTAD SINDICAL

4.1. Generalidades y conceptualización	
4.2.- El sindicalismo y la libertad sindical en la legislación mexicana	47
4.3.- El Derecho y la libertad de sindicalización	52
4.4.- Coalición	55
4.5.- Asociación profesional	57

CAPÍTULO V
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

5.1. Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo	59
5.2.- Generalidades	62
5.3.- Definición del Contrato Colectivo de Trabajo.....	63
5.4.- Sujetos, contenido y forma	65
5.5.- Cláusula de ingreso y de exclusión	68
5.6.- Periodicidad y forma de revisión	69
5.7.- Técnica de contratación	70
5.8.- Terminación	72

CAPÍTULO VI
LAS CLÁUSULAS DE CONSOLIDACIÓN SINDICAL O EXCLUSIVIDAD

6.1.- Antecedentes históricos	75
6.1.1.- Antecedentes en México de la cláusula de ingreso	76
6.1.2.-Antecedentes en México de la cláusula de exclusión por separación.....	77
6.2.- La cláusula de ingreso o de admisión sindical.....	78
6.3.- La cláusula de exclusión o de separación sindical.....	81
6.4.- La constitucionalidad de la cláusula de exclusión	86
 Conclusiones	 91
 Bibliografía	 94

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es el resultado una exhaustiva investigación documental sobre un tema que ha despertado mucho interés en materia laboral: "La libertad de sindicalización en el Derecho Laboral Mexicano".

Actualmente la situación económica, política y social, no sólo del país, sino del mundo entero, ha puesto en tela de juicio el quehacer de los sindicatos, su organización, sus objetivos trazados, sus medios de acción, etc., al grado de plantearse la crisis del sindicalismo tradicional.

Intentaremos demostrar la anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión establecida en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país.

Haremos un análisis profundo desde el nacimiento del Artículo 123 Constitucional hasta la propuesta de derogar el Artículo de la Ley Laboral mencionado con antelación.

Para tener una visión más clara de lo que pretendemos, el presente trabajo lo hemos dividido en Seis Capítulos.

El Primer Capítulo comprende la génesis del movimiento obrero organizado en México, desde su inicio, previo a la Revolución Mexicana de 1910, los logros obtenidos, las instituciones creadas, el marco jurídico del Artículo 123 Constitucional, desde la Constitución de 1917 hasta la propuesta formal del nacimiento del Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El Segundo Capítulo lo hemos denominado El sindicalismo como fenómeno social, analizaremos el origen del sindicalismo, el sindicalismo como una forma de expresión clasista, como un instrumento para mejorar las condiciones de trabajo y como fuerza social.

En el Tercer Capítulo, llamado La Libertad, analizaremos desde los aspectos más genéricos, como la definición misma, desde el punto de vista natural, jurídico y la libertad como una garantía consagrada en nuestra Carta Suprema.

De igual forma haremos un estudio sobre la libertad de trabajo consagrada en el Artículo 5 de la Constitución General del República. Analizaremos el trabajo desde su definición, su naturaleza, alcances y cuál es la relación que guarda con la legislación actual, las normas de trabajo y las diversas acepciones jurídicas y gramaticales de trabajador.

En el Cuarto Capítulo, llamado La libertad sindical, hablaremos de los aspectos genéricos, su concepto, el sindicalismo y la libertad sindical en nuestro país, el Derecho y la libertad misma de ejercerlo, además de las diversas formas de organización, la coalición y la asociación como formas de defensa laboral.

El Quinto Capítulo, El Contrato Colectivo de Trabajo, es precisamente aquí donde nacen los derechos y obligaciones del trabajador sindicalizado. Es sumamente importante ya que es en el Contrato Colectivo donde se establece el clausulado con los elementos normativos que lo rigen. Analizaremos desde los antecedentes históricos, sus generalidades, la definición misma desde el punto de vista de los teóricos hasta el concepto establecido en la Ley laboral vigente, los sujetos que lo conforman para su firma, lo que contiene, la forma, el clausulado, su periodicidad y forma de revisión, la técnica de contratación y la terminación.

El Sexto Capítulo, le hemos llamado Las cláusulas de consolidación sindical o exclusividad. En éste, analizaremos los antecedentes históricos en México, sus inicios, la derogación de la Ley Laboral de 1931 hasta la implantación de la cláusula de exclusión en la Ley Federal de 1970 (vigente hasta nuestros días), los diversos puntos de vista de teóricos laboristas sobre la conceptualización de la cláusula de exclusión (la de ingreso y la de separación) y el análisis de la constitucionalidad de dicha cláusula desde el punto de vista de los más grandes jurisconsultos del Derecho del Trabajo y algunos aspectos del Derecho comparado en cuanto al tema que nos ocupa.

Por último, exponemos las conclusiones a las que hemos llegado.

CAPÍTULO I

GÉNESIS DEL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO EN MÉXICO

1.1.- Inicio del movimiento obrero mexicano previo a la revolución de 1910. 1.2.- El derecho a la organización. 1.3.- La casa del obrero mundial y los batallones rojos. 1.4.- La Constitución de 1917. 1.4.1.- El Congreso Constituyente de 1916-1917. 1.4.2.- El nacimiento del Artículo 123 Constitucional.

1.1.- INICIO DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO PREVIO A LA REVOLUCIÓN DE 1910

El movimiento obrero en la historia de México en el siglo XIX se divide en dos etapas. La primera, se inicia con la declaración de independencia y termina con la presidencia de Sebastián Lerdo de Tejada. La segunda, que comprende la dictadura del General Porfirio Díaz, de 1876 a 1911, con el pequeño paréntesis de cuatro años, correspondiente a la presidencia del General Manuel González.

El primer periodo se caracteriza por las constantes luchas internas que mantuvieron al país sumido en la ignorancia, la miseria y con una economía deplorable. La independencia del país, lejos de mejorar las condiciones de los trabajadores, la empeoró. Sin embargo, muchos fueron los intentos por mejorar las condiciones sociales de los trabajadores, pero que por exceder los límites de este trabajo no ampliaremos aquí.

A pesar de que muchos estudiosos de nuestra historia convienen en señalar que el movimiento obrero mexicano es producto de nuestro siglo, iniciándose con el llamado de Francisco I. Madero a la revolución en contra del presidente y dictador, nosotros pensamos que sus raíces anteceden unos años este fenómeno social, remontándose hasta los inicios del porfirismo. Aquí la importancia de estudiar este segundo periodo del siglo XIX.

Aprovechándose de la coyuntura del país, Porfirio Díaz llega al poder, manteniéndose en él por más de tres décadas.

Cuando el General Díaz llega al poder, la situación del país era deplorable. La comunicación interna era casi nula, la capital no tenía comunicación con la provincia. La línea del ferrocarril reducida a 450 kilómetros uniendo a México con Veracruz. La situación de la industria era similar: apenas en la industria textil se daban los primeros intentos de industrializar la producción. Los constantes levantamientos armados tenían a la agricultura en un estado lamentable. El analfabetismo era casi total, siendo una pequeña fracción de la población la que tenía acceso a la educación. La iglesia católica, por su parte, y en contubernio con el Estado, impedía la entrada al país de cualquier corriente ideológica que pusiera en riesgo sus intereses económicos y su jerarquía social. Recibe "la Hacienda Pública en plena bancarrota y el nombre de México bajo el estigma del desprestigio en el extranjero".¹

Todo esto repercutió en el dictador, a tal grado que se propuso, como fines inmediatos "suprimir toda actividad revolucionaria y engrandecer materialmente a la nación".²

Para cumplir con sus fines, impuso la paz y el orden por medio de la fuerza, sofocando cualquier intento de rebelión por medio de la fuerza y de las armas; negó todo derecho político a los ciudadanos. Los resultados no se hicieron esperar, poco a poco llegó la tranquilidad y terminó la agitación.

"Para engrandecer económicamente a la nación, abrió las puertas del país a la inversión extranjera; las líneas del ferrocarril se incrementaron aceleradamente; lo mismo que las fábricas, llegando a formar, en algunas ocasiones verdaderos centros industriales".³ La promesa de mano de obra barata, fue uno de los principales atractivos de los inversionistas extranjeros.

Cualquier intento de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo, fue en ocasiones, brutalmente apagado. Este era el precio que se tenía que pagar por el desarrollo económico y la permanencia de los capitales extranjeros en el país. Por tanto, la política seguida por el General Díaz, era de total apoyo a los terratenientes e inversionistas. Y por el contrario, los trabajadores

¹Lastra Lastra, José Manuel; Derecho Sindical; 2ª. Ed. México; Porrúa S.A.; 1993; p. 81.

²Idem.

³Clark Marjorie, Ruth; La Organización Obrera en México; México; Era; 1979; p. 12.

del campo y de la industria, debían permanecer sumidos en la ignorancia, la miseria y la desorganización.

El gobierno y los beneficiados por la economía prevaleciente, se olvidaron que existía la necesidad, la pobreza y la miseria. No se les ocurrió pensar que la protección a la clase trabajadora fuera necesaria. En tales condiciones, llegó al país la prosperidad y el desarrollo económico. Los capitales extranjeros, como el francés, llevaron a la industria textil a un desarrollo inimaginable para su época. Pero no todo era prosperidad, riqueza y abundancia, al menos no para los trabajadores, quienes vivían en una situación deplorable. Las condiciones de trabajo eran pésimas y los salarios muy bajos. En este sentido, el autor Manuel González Ramírez señala:

“Jornadas agotadoras en condiciones deplorables de higiene; salarios irrisorios sujetos a descuentos; tiendas de raya y las deudas que se prolongaban por la vida del peón y eran pesada herencia para los hijos del jornalero [...] A los descontentos se les confinaba a lugares como el Valle Nacional y Yucatán, o los ponían en cárceles como la de San Juan de Ulúa. El contrato de prestación de servicios se tenía e interpretábase a favor del amo, con impiedad y dureza”.⁴

La difícil situación en que desarrollaban su trabajo y las condiciones en que vivían, fue forjando en los obreros la conciencia de la organización para la defensa y mejoramiento de su situación. Estos primeros intentos de organización, al igual que las primeras organizaciones en la mayor parte del mundo, adoptaron la forma de sociedades mutualistas. Estas agrupaciones eran formadas principalmente con fines de beneficencia en caso de enfermedad y muerte. Se considera que en México éste fue el primer y único recurso que tuvo el obrero para la defensa y mejora en sus condiciones de vida.

Las primeras sociedades mutualistas de que se tiene registro, nacen en la ciudad de México. La primera recibe el nombre de Unión y Concordia y se da a

⁴Citado por Lastra Lastra, José Manuel; Op. Cit. p. 82.

conocer en el año de 1874. Para 1879 ya existía la Organización Central de Sociedades Mutualistas a la que se denominó Gran Congreso Obrero. En 1888 se crea la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, bajo la dirección de Nicasio Idar, quien después de pasar mucho tiempo en los Estados Unidos y recibir la influencia de las Agrupaciones Sindicales de aquél país, regresa a México y forma esta organización. Obviamente, los fines perseguidos por esta sociedad fueron eminentemente mutualistas, por lo que sus logros fueron realmente pocos y su vida efímera. Años después, se forma otra organización mutualista entre los ferrocarrileros: La Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana. Su importancia fue mucho mayor que su antecesora, lo mismo que sus aportaciones. En 1904 se forma la Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, con lineamientos sindicales más claramente definidos.

En la transición al nuevo siglo –siglo XX- se introducen al país nuevas ideas, principalmente doctrinas socialistas, anarquistas y comunistas. Un pequeño grupo de extranjeros domiciliados en el país –principalmente anarquistas españoles exiliados- y un grupo de intelectuales mexicanos, se encargan de difundir las nuevas doctrinas entre las masas.

Tres fueron los principales centros de difusión de las nuevas ideas: Mérida en el Estado de Yucatán, México y Guadalajara en el Estado de Jalisco.

En la ciudad de Mérida, la primera figura fue José Saldívar, exiliado español, quien trató de fundar un periódico anárquicosocialista a finales del siglo XIX. Su labor fue continuada por José María Pino Suárez, quien realizó la publicación de un periódico en el que se dedicó a hacer campaña en contra del esclavismo en Yucatán y de los abusos a que eran sometidos los indígenas en las plantaciones de henequén. Obviamente, esta publicación tuvo una vida efímera, ya que puso en evidencia las condiciones de trabajo a que eran sometidos los indígenas en la zona de la Península.

Al mismo tiempo, en la ciudad de México, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, dentro de un grupo de anarquistas, inician la publicación de su periódico llamado REGENERACIÓN –la primera publicación apareció en 1900- en

la ciudad de México. El principal objetivo de la publicación era difundir las nuevas ideas anarquistas y su férrea oposición a la dictadura del General Díaz. Al año siguiente del inicio de la publicación, convocan a una reunión de círculos liberales en la ciudad de San Luis Potosí, en la que su principal blanco de ataque fue la Iglesia. Poco tiempo después, denuncian abiertamente a Díaz, provocando la ira del dictador. Posteriormente, la imprenta donde se hacía el periódico *Regeneración* fue destruida y los líderes del grupo encarcelados. En 1904, el periódico es publicado desde San Antonio Texas, hasta donde tuvieron que huir los hermanos Flores Magón por las represalias de que eran objeto. A pesar de todo, continuaron con su labor y en 1905, en San Luis Missouri, fundaron la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano. Al año siguiente, promueven un levantamiento armado en contra del General Díaz. Sin embargo, este no tuvo el efecto esperado, ya que no pudieron reclutar más gente y terminó por fracasar.

Es importante destacar la labor de los hermanos Flores Magón y del periódico *Regeneración*, hacer hincapié en las aportaciones del programa del Partido Liberal de 1906, que en cuestiones de trabajo “destacó la necesidad de crear una legislación del trabajo que pugnara por el establecimiento de mejores condiciones económicas para los trabajadores”.⁵ En lo referente al capital y el trabajo destacan los puntos “21 al 33: jornada máxima de ocho horas; salario mínimo de un peso en todo el país y de más de uno en aquellas regiones en que la vida sea más cara; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; la adopción de medidas para que con el trabajo a destajo los patronos cumplan; prohibición en absoluto del empleo de niños menores de catorce años; obligación de los patronos o propietarios rurales de otorgar alojamiento higiénico a los trabajadores; obligación de los patronos de pagar las indemnizaciones por accidentes de trabajo; anular las deudas actuales de los jornaleros y adoptar medidas para que los propietarios no abusen de los medieros; prohibición a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; impedir que se impongan multas o descuentos o se retrase el pago por más de una semana; la supresión de las tiendas de raya,

⁵Ibidem; p. 84.

así como obligar a todas las empresas o negociaciones a que no ocupen los extranjeros puestos, sino una minoría para evitar el desplazamiento de los mexicanos. También pugnan porque en ningún caso a los trabajadores de la misma clase, se pague peor al mexicano que al extranjero o que a los mexicanos se les pague en forma diferente. Y por último, hacer obligatorio el descanso dominical".⁶

Por su parte, Ramón Morales, Roque Estrada, Juan I. Martínez, José María Loreto, Primitivo R. Valencia y otros, en la ciudad de Guadalajara, encabezaron otro movimiento de organización obrera. Al igual que los anteriores grupos, éste también publicó su periódico, al que denominaron El Obrero Socialista, cuyo principal objetivo era la formación de los sindicatos. Ante la turbulencia política, sus dirigentes negaron cualquier relación con el grupo de los hermanos Flores Magón y declararon que su único ideal era el sindicalismo.

El nacimiento del nuevo siglo vio con tristeza la situación de los trabajadores. La industrialización del país trajo como consecuencia que el costo de la vida se eleve aceleradamente y en términos generales, los salarios se mantuvieron fijos. Obviamente, el nivel de vida de los trabajadores se tornó aún más miserable.

La presión sobre la clase trabajadora, la entrada de las corrientes ideológicas al país (socialistas, comunistas y anarquistas), así como las doctrinas revolucionarias, empezaron a ser factores determinantes para que los trabajadores hicieran intentos por mejorar su condición de vida. No hay que olvidar que las disposiciones legales existentes, estaban encaminadas a impedir cualquier intento de rebelión de los trabajadores, como señala Ruth Clark Marjorie "El Código Penal del Distrito Federal, que entró en vigor en 1872, declaraba que se impondrían desde ocho días hasta tres meses de cárcel y una multa de 25 a 500 pesos, o solamente uno de ambos castigos, al que creara un tumulto o revuelta o utilizara cualquier otra forma de fuerza moral o física con el objeto de aumentar o

⁶Idem.

disminuir los salarios o paga de los trabajadores o impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo".⁷

A pesar de tales disposiciones se empezaron a dar pequeños brotes del uso de la fuerza de los obreros para conseguir sus objetivos. Tal vez fue la única opción que tuvieron, debido al hermetismo del gobierno y los industriales para permitir el cambio.

Dos fueron los movimientos importantes en la lucha del movimiento obrero: la Huelga de Cananea y la de Río Blanco. La Huelga de Cananea tuvo lugar el 1º de junio de 1906, en el Estado de Sonora. Esta huelga se originó en una compañía minera norteamericana y sus objetivos eran dirigidos a percibir mejores salarios para los obreros mexicanos, ya que a los norteamericanos que trabajaban en la compañía se les pagaba cinco pesos en oro y a los mexicanos solo tres pesos en moneda nacional.

Al mismo tiempo luchaban por la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas; que se redujera a 25% el personal extranjero en la compañía; entre otras peticiones. En parte estos fueron algunos de los motivos principales que propiciaron la huelga. No hay que olvidar que los dirigentes del movimiento fueron Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, miembros de un grupo liberal que estaba afiliado al partido encabezado por los hermanos Flores Magón. Este grupo liberal estaba trabajando no solo en la defensa de los derechos de los trabajadores, sino que sus fines iban más allá, al grado de pedir el retiro de Díaz de la presidencia.

El movimiento huelguístico fue sofocado de manera sangrienta. El gobernador del Estado de Sonora Rafael Izábal, solicitó la ayuda de los norteamericanos, quienes enviaron a un grupo de Rangers, provocando el enfrentamiento entre éstos y los huelguistas, dando como resultado más de una veintena de muertos, entre ellos algunos niños y muchos otros heridos; se quemaron los edificios de las oficinas de la compañía y se saquearon almacenes. La superioridad del ejército terminó por imponerse, obligando a lo obreros mexicanos a regresar a trabajar en las mismas condiciones antes de empezar el

⁷Clark Marjorie, Ruth. Op. Cit. p. 16.

conflicto. Los líderes que no murieron fueron encarcelados en la prisión de San Juan de Ullúa, a pesar de que el gobernador Izábal y el General Torres querían fusilarlos, como ejemplo para todos aquellos que volvieran a intentarlo nuevamente.

A pesar del fracaso de esta huelga, someramente relatada, siete meses después, el 7 de enero de 1907 se inicia otra de las Huelgas de mayor trascendencia en el país, la Huelga de Río Blanco. Para estas fechas, la industria textil era la más desarrollada del país, pero las condiciones de trabajo y de vida de los obreros, también eran las más deplorables. Es importante destacar que en 1906, forman el primer sindicato los trabajadores de la industria textil, al que se le puede denominar Sindicato, por el sentido de sus fines y objetivos.

El Gran Círculo de Obreros Libres nace bajo los principios esbozados por el grupo de los hermanos Flores Magón, en un manifiesto emitido en San Luis Missouri el 1º de julio de 1906. Es a finales de este mismo año, cuando los propietarios de las industrias textiles de Puebla y Tlaxcala dictan nuevos reglamentos de trabajo, con las que los obreros no estuvieron de acuerdo. En consecuencia, en diciembre de 1906 se declara la huelga en esos Estados, extendiéndose hasta Orizaba en el Estado de Veracruz, donde se encontraban las fábricas textiles más grandes de la zona, entre ellas las de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales. Fue en estas industrias donde la huelga alcanzó mayores dimensiones.

Los patronos intentaron terminar la huelga haciendo que los obreros pasaran hambre, lo que los obligaría a regresar a sus labores. Empero, no les dio resultado, obligándolos a pedir ayuda al Presidente para que resolviera el conflicto. El General Díaz, previa audiencia de las partes, emitió su resolución. Esta resolución únicamente confirmó el nuevo reglamento emitido por los patronos en casi todas sus partes. Los obreros no aceptaron la resolución y mantuvieron la huelga. Para esto, Díaz había enviado al ejército a las zonas en conflicto. El 7 de enero de 1907 los obreros de las fábricas de Río Blanco, en su intento de obtener alimentos, se enfrentaron a las tropas. La represión del ejército fue bestial. Hubo muchos muertos y heridos.

No obstante el fracaso de éstos y muchos otros movimientos obreros, la mecha de la revolución se había encendido. El ocaso del porfirismo estaba cerca. La idea del cambio se encendía con más fuerza. En las entrañas de la clase obrera ya se gestaba la revolución.

El año de 1908 se considera el principio del fin. El fin de más de tres décadas de dictadura. Es el mismo Díaz quien se encarga de despertar la conciencia de los mexicanos, al conceder su famosa entrevista a Creelman. Publicada en el número 3, volumen XIX, del Pearson's Magazine, de Nueva York, Díaz hace del dominio público su decisión de entregar el poder, ya que consideraba que México estaba preparado para elegir a sus gobernantes, recalando que ya antes había intentado dejar la presidencia, pero que se le había pedido que continuaría en el poder. Estas declaraciones conmocionaron al país entero.

La respuesta no se hizo esperar. Empezaron a circular por doquier escritos y folletos invitando a la formación de partidos políticos, solicitando reformas económicas, etc. Pero, la obra más importante, es publicada el mismo año por Don Francisco I. Madero, en el libro titulado "La Sucesión Presidencial en 1910".

1.2.- EL DERECHO A LA ORGANIZACIÓN

Después del breve interinato en la presidencia del Licenciado Francisco de la Barra y celebrarse elecciones libres, triunfa Francisco I. Madero como Presidente de la República. Las primeras elecciones democráticas en el país, marcaron el inicio de una nueva era económica, política y social.

Inmediatamente se inicia la creación de un sin fin de organizaciones sindicales. Obviamente, la mayoría seguían teniendo las características de las Sociedades Mutualistas, que hasta el momento, era la forma de organización más conocida para los trabajadores. A pesar de que las leyes en contra de las organizaciones sindicales seguían vigentes, su número fue rápidamente en aumento, ya que el gobierno de Madero fue más tolerante en este sentido, no

poniendo obstáculos para su creación. Por el contrario, y en cumplimiento a sus propuestas como candidato a la presidencia, expidió el Decreto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, cuya principal función era la de intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo. Su primer jefe fue Antonio Ramos Pedrueza, quien rápidamente comenzó a intervenir en los conflictos laborales, hasta donde su limitado campo de acción se lo permitía y a petición de las partes implicadas en el conflicto. Esta Oficina del Trabajo satisfizo durante un tiempo las demandas de los trabajadores, pero sus limitaciones no le permitieron resolver adecuadamente la mayoría de los conflictos que ventilaba.

Por su parte, los recién creados Grupos u Organizaciones sindicales entraron en un periodo de experimentación de diferentes corrientes para la organización laboral, que les permitiera sentar las bases para crear organizaciones con objetivos más definidos y con la comprensión del papel que debían desempeñar en la sociedad. Las principales características de estas organizaciones eran de dirigentes desentrenados, de miembros indisciplinados. Sus logros obtenidos fueron muy limitados, a pesar de que hubo muchas huelgas, ya que casi siempre tenían un carácter local y los logros obtenidos eran de igual forma.

Fue la ciudad de México el principal punto donde se crean y desarrollan diferentes grupos de organización laboral.

El 2 de mayo de 1911, se formó la Confederación de Tipógrafos de México, bajo la dirección de un español llamado Amadeo Ferres. Poco después toma el nombre de Confederación Nacional de Artes Gráficas, siendo una de las organizaciones más poderosas del país. La principal aportación de esta confederación fue la formación de dirigentes sindicales.

En otras áreas del trabajo se crearon más organizaciones sindicales. De principal importancia son la de los albañiles, zapateros, sastres y panaderos. La primera estaba comandada por Juan Francisco Moncaleano, otro español domiciliado en México. Estas asociaciones, en su mayoría, nunca lograron funcionar, por lo que tuvieron que extinguirse.

Otras organizaciones laborales quisieron ir más allá abarcando a más de una industria o comercio. La más importante se denominó Gran Liga del Trabajo, que abrió sus puertas a todos los obreros, sin importar su área de trabajo o especialidad. Su principal objetivo era el de formar una confederación de todos los grupos laborales del país. El principal problema de esta organización fue la incertidumbre que agobiaba a los obreros del país, que al no pagar cuotas, rápidamente se afiliaban, pero su estancia era corta y pronto la dejaban para ir a probar con otra organización laboral.

El gobierno de Madero no satisfizo las expectativas de los obreros de resolver su situación social, por lo que pronto tuvo oposición por parte de los hermanos Flores Magón y Emiliano Zapata. La presión ejercida por éstos, aunado a las huelgas textiles que trajeron la muerte de muchos obreros, obligó al gobierno maderista a tomar cartas en el asunto. Madero Convocó a la Primera Convención de Patronos y Obreros en la ciudad de México. La mayor parte de las fábricas textiles del país estaba representada en la convención; lo mismo que la clase obrera, a la que se le permitió nombrar delegados, los cuales no estaban presentes en las sesiones, pero cuando los patronos tomaban alguna decisión se les notificaba y se les permitía expresar su opinión. El resultado de la convención fue un contrato en el que se estableció, principalmente, las condiciones de trabajo y el salario que debía pagarse a los obreros. En este contrato no se estableció forma alguna de vigilancia para la observancia del mismo. Sin embargo, los obreros crearon un comité permanente de obreros con sede en la ciudad de México y filiales en los diferentes Estados en donde había fábricas textiles. Los comités informaban al comité central de las infracciones al contrato, para que actuara en representación de los obreros en los conflictos que aparecieran. Esta ausencia de medios para hacer cumplir el contrato, trajo como consecuencia su inobservancia y el constante enfrentamiento entre patronos y obreros.

Con el nacimiento de ésta y otras organizaciones laborales en México, nacen las tendencias de los grupos sindicales, que más adelante se iban a convertir en características del movimiento obrero mexicano. Una de las principales, fue la tendencia de los sindicatos a pedir apoyo al gobierno o a

funcionarios activos. Otra tendencia del sindicalismo de la época, es buscar refugio en las legislaciones para proteger sus intereses, por lo que prepararon un sin fin de propuestas de leyes laborales.

1.3.- LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL Y LOS BATALLONES ROJOS

La Casa del Obrero Mundial tuvo vital importancia en el movimiento obrero organizado en México, como lo señala Jorge Mejía Prieto en su obra titulada el "Poder Tras de las Gafas", al referirse a su fundación de la que "Puede realmente hablarse de un movimiento obrero organizado y de un verdadero cimiento de estructura sindical".

Esta organización no es considerada como un sindicato, ya que su principal objetivo para lo que fue creada es la orientación de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por sus derechos; centro de reunión en el que se exponían, comparaban y discutían ideas referentes a la organización sindical, que permitían la unificación del movimiento obrero. De igual forma fungía como una escuela para los futuros líderes sindicales.

Fundada en la Ciudad de México en julio de 1912, la Casa del Obrero Mundial es el fruto de una serie de reuniones y discusiones de un grupo de hombres, principalmente extranjeros exiliados y domiciliados en México, de entre los que destaca Juan Francisco Moncaleano. De los mexicanos que participaron en la fundación, destaca Antonio Díaz Soto y Gama, que más tarde también participaría en la fundación del Partido Nacional Agrarista; Celestino Gasca, considerado un prominente General Revolucionario; entre otros.

Dominados por las ideas anarcosindicalistas, los dirigentes de la Casa, propusieron en sus inicios, una línea de acción no política, empleando como medios para la consecución de sus objetivos la huelga general y el sabotaje. Esto hizo que este primer periodo tuviera una vida efímera, debido a las condiciones imperantes en el país, que hacían imposible que la Casa se mantuviera lejos de participar en el campo de la política.

Como señalamos en temas anteriores, el gobierno de Madero fue tolerante al permitir la formación de las organizaciones laborales. Pero la línea de acción empleada por la Casa, sobrepasó los límites de su tolerancia, debido a los métodos radicales que empleaba y por su visible aceptación y empleo de ideas extranjeras. El gobierno revolucionario tomó medidas represivas que se tradujeron en la prohibición de la publicación del periódico de la Casa y en la expulsión de los líderes extranjeros del país, como Moncaleano. Las medidas adoptadas por el Presidente asestaron un duro golpe a las organizaciones pertenecientes a la Casa, las cuales respondieron acusando a Madero de actuar como el General Díaz en contra de los obreros.

A pesar de las represalias tomadas por el gobierno de Díaz en contra de la Casa y sus dirigentes, las demás organizaciones obreras continuaron su trabajo, durante el periodo que éste gobernó, ya que la caída del gobierno maderista llegó pronto, debido a la traición del General Victoriano Huerta, que desembocó en el asesinato del Presidente Madero y del Vicepresidente José María Pino Suárez, el 22 de febrero de 1913.

El movimiento obrero que empezaba a tomar forma, se enfrenta a un nuevo disturbio, que lejos de beneficiar la causa de los trabajadores, representó un retroceso para el movimiento obrero organizado.

Si bien es cierto que el Gobierno Maderista poco hizo en beneficio de los obreros mexicanos, también es cierto que no entorpeció ni obstaculizó el desarrollo de las organizaciones obreras. Con el gobierno de Huerta, la situación de los obreros mexicanos tuvo un cambio radical, empezaron a ser tratados como en el periodo de la dictadura del General Díaz.

Pronto se inició un nuevo enfrentamiento entre el gobierno del General Huerta y la Casa del Obrero Mundial. Las organizaciones pertenecientes a la Casa - albañiles, carpinteros, zapateros, mecánicos, sastres, obreros textiles y pintores- emprendieron el 1º de mayo de 1913 la primera manifestación realizada en México el día del trabajo. Ésta se desarrolló en paz y el gobierno no tomó ningún tipo de represalia en contra de los participantes en ella. Pero, poco después, la Casa convocó a una reunión a todas las organizaciones agremiadas, misma que iba a

tener verificativo en un teatro de la ciudad de México. Huerta intervino asegurándose de que el teatro no se les brindara, ni ningún otro teatro para impedir la reunión. Empero, los dirigentes de la Casa continuaron con su plan, llevándose a cabo la reunión en la alameda de la ciudad. La respuesta no se hizo esperar, los dirigentes de la Casa y toda persona que represente el movimiento obrero, fueron apresados y se les impuso fuertes multas. Los principales dirigentes extranjeros fueron expulsados del país. Con estas medidas adoptadas por Huerta, se inició una política de firme represión en contra de las actividades de las organizaciones obreras que culminó con el cierre de la Casa a principios del año siguiente y no se volvió a abrir hasta que Huerta fue expulsado del país y los constitucionalistas obtuvieron el control en agosto de 1914.

Para esto, el 26 de marzo de 1913, Carranza había dado a conocer su Plan de Guadalupe desconociendo a Victoriano Huerta como Presidente de la República, así como a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación. Se constituyó en Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto se pudiera convocar a elecciones y entregar entonces, el poder a quien resultara electo. En principio, este Plan únicamente expresaba la oposición de Carranza al gobierno de Huerta, sin mencionar su apoyo por la clase obrera y sin mencionar la reforma social, a pesar de que sus seguidores le habían manifestado la necesidad de incorporarlas dentro de su programa. Carranza se negó a modificar los lineamientos establecidos, hasta que fue expulsado de la Ciudad de México por las fuerzas de Villa y Zapata.

Establecido en la Ciudad de Veracruz, el Primer Jefe adiciona el Plan de Guadalupe, "dándose un matiz social y ya no solo político como lo fue en su nacimiento". Formaban parte de las adiciones siete artículos, entre los que destacaba, por ser la base social del movimiento armado, el artículo 2º, que en el aspecto laboral sostenía: "El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la

igualdad de los mexicanos entre sí...legislación para mejorar la condición de las clases proletarias”.

Posiblemente, este decreto por si mismo, hubiera sido insuficiente para conseguir el apoyo de los obreros organizados en la lucha constitucionalista. Determinante fue la participación de Alvaro Obregón, que influyó en los líderes de la Casa del Obrero Mundial para que se unieran a la causa y lucharan a lado de Carranza.

Por otro lado, Carranza, consciente de la necesidad de reclutar a los campesinos y jornaleros en su ejército, realiza una inteligente maniobra, al emitir el decreto del 6 de enero de 1915 - casi inmediatamente después del decreto del 12 de diciembre de 1914-, ofreciendo el reparto de tierras a los campesinos.

Estas adiciones al Plan de Guadalupe, engrosaron rápidamente las filas del ejército constitucionalista. Por un lado, los miembros de la Casa del Obrero Mundial, y por otro, el gran número de los peones en los que hizo eco la postura de Carranza sobre la cuestión agraria.

La adhesión de la Casa a las filas de Carranza trajo como consecuencia la separación de algunos de sus miembros, ya que, tanto como Villa y Zapata tenían seguidores entre los líderes de la Organización. Por ejemplo, Antonio Díaz Soto y Gama se separo de la organización y se unió a Zapata a principios de 1915.

Antes de incorporarse al ejército carrancista y hacer cualquier movilización de obreros, la Casa hizo patente sus intenciones al tomar esta resolución. El apoyo que ofrecían a Carranza no era incondicional. Los líderes de la organización firmaron un acuerdo con Carranza y su gobierno, representado por Rafael Zubarán Capmany, Secretario de gobernación. En este convenio se establecieron los beneficios y recompensas que obtendrían los obreros por incorporarse a la lucha armada. La fecha en que se firma es el 17 de febrero de 1915 y dado a conocer inmediatamente mediante carteles y volantes.

El gobierno, por su parte, se comprometió a “prestar atención a las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo, y se comprometió

también a prestar toda la ayuda posible a los obreros en la formación de nuevos sindicatos”.⁸

En tanto, los obreros, en las ciudades en las que había una filial de la Casa, empezaron a hacer listas de los miembros que quisieran enlistarse al ejército y entregarlas a Carranza. Al mismo tiempo, iniciaron una activa propaganda en todo el país, señalando a los obreros mexicanos las ventajas que traía consigo el unirse al ejército constitucionalista y los beneficios que obtendrían una vez terminada la revolución. Su objetivo era retener el territorio conquistado por el ejército de Carranza y actuar como reservas. De los obreros enlistados se formaron grupos a los que se les llamó “Batallones Rojos”.

Delimitadas las obligaciones, tanto de la Casa como del Gobierno Carrancista y firmado el convenio, se inició la movilización de la Casa de la ciudad de México a Orizaba Veracruz, para unirse a las fuerzas de Carranza, en marzo de 1915. Se considera que entre 7000 y 10000 personas se movilizaron a Orizaba, considerando a las esposas e hijos de los obreros.

La autora Marjorie Ruth Clark en su obra titulada “La Organización Obrera en México”, señala que los Batallones Rojos estuvieron formados de la siguiente manera:

“Número 1, formado enteramente por obreros de la Fábrica Nacional de Armas. Enviado a San Luis Potosí.

Número 2, Compuesto por la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de la Ciudad de México y otros sindicatos. Destacado en Veracruz.

Números 3 y 4, formados por los sindicatos de obreros textiles, ebanistas, albañiles, pintores, sastres y conductores de carruajes “de alquiler”. Incorporados al ejército del noroeste, bajo el mando de Obregón

Números 5 y 6, compuestos por los sindicatos de albañiles, impresores, mecánicos y metalúrgicos. Directamente bajo las órdenes del Coronel Enríquez en Orizaba”.⁹

⁸Ibidem, p. 32

Las conquistas del Ejército Constitucionalista fueron empleadas por la Casa en beneficio del sindicalismo. En cada ciudad que era conquistada, se establecía una filial de la Casa que ya tenía el apoyo del ejército. El método para hacerlo era muy simple: Primero, los dirigentes de la Organización se constituían en la ciudad o territorio conquistado y apoyándose en la organización local, por incipiente que ésta sea, formaban una filial de la organización. Segundo, ya establecida la filial, convocaban a una huelga o varias huelgas - según lo requiera el caso -, con el objetivo de que el sindicato o sindicatos empleados en él o movimientos fuesen reconocidos, por el aumento de salarios y por establecer jornadas de ocho horas. Con el apoyo del ejército, obviamente las huelgas se ganaban y se establecían los centros de organización de los obreros. Con estos métodos empleados por la Casa, la organización laboral progresó aceleradamente. Rápidamente se iban incrementando el número de sindicatos afiliados.

El Ejército de Carranza se distinguió por incorporar a sus filas a los obreros sindicalizados por sindicatos.

Como mencionamos anteriormente, la Casa del Obrero Mundial abandonó la ciudad de México en marzo de 1915 y se instaló en la ciudad de Orizaba, Veracruz. Regresó a la ciudad de México en agosto del mismo año, poco después del regreso de Carranza a la Capital. Se instaló en un nuevo local que les ofreció el gobierno: El Antiguo Jockey Club.

Con el retorno de Carranza a la capital, los obreros cumplieron la parte que les correspondía en el convenio, ya que con su apoyo, Carranza recuperó el control del gobierno federal. Ahora solo restaba esperar, el tan ansiado triunfo de sus organizaciones.

⁹Ibidem. p. 34

1.4.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917

1.4.1.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917

Desde que Carranza publicó el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, hasta el momento que se promulgó la Nueva Constitución, el país estuvo gobernado por medio de decretos promulgados durante el periodo de lucha, tal vez satisfacían las necesidades del momento de turbulencia, pero ya establecida la paz, era necesario, como pensaban algunos, expedir una Nueva Constitución, reformar la de 1857 sin expedir una nueva o establecer un Congreso Constituyente. En este sentido Jesús Romero Flores señala:

“...estas leyes (dice el mismo Romero Flores a propósito de las que llegó a expedir el Primer Jefe desde Veracruz), buenas durante el periodo preconstitucionalista mientras el pueblo con las armas en la mano las hiciera respetar y cumplir, no eran tal vez aplicables al establecer el orden constitucional y entrar de nuevo en vigor la vieja carta magna de 1857, inspirada en los principios de liberalismo de antaño, inadecuados al Estado Moderno que no puede ya dejar pasar, sino que tiene que intervenir directamente en los destinos de la sociedad y sobreponer los derechos de las masas humanas al decantado respeto individualista de los liberales del siglo pasado”.¹⁰

Las exigencias de la Revolución hacían que la Constitución de 1857 fuera obsoleta e inaplicable a la época. La necesidad de una Nueva Constitución superaba la postura de reformar la Carta del 57, a pesar de que ésta en su Artículo 127 establecía el procedimiento para reformarla:

“Artículo 127.- La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la Constitución, se requiere que el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de sus individuos presentes, acuerde las

¹⁰Citado por Sayeg Helú Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano; México; Fondo de Cultura

reformas o adiciones y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las Legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión hará el cómputo de los votos de las Legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas”.¹¹

La aventura establecida en este artículo implicaba un complicado procedimiento para las reformas constitucionales. Carranza, por su parte, “Señaló que en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo”.¹² De esta manera descartaba la posibilidad de dejar en un Congreso Ordinario las reformas constitucionales que exigían los logros revolucionarios. Siendo que el mismo Carranza, mediante sus decretos del 12 de diciembre de 1914 y del 6 de enero de 1915, había abierto el camino para una nueva legislación en beneficio de los obreros y campesinos.

Descartada la opción de reformar la Carta Magna de 1857, sin hacer otra, la convocatoria a un Congreso Constituyente, en el que recaiga la responsabilidad de encausar las conquistas de la revolución y organizar interinamente al país, era la opción más viable, como lo señala Félix F. Palavacini, en su obra titulada Historia de la Constitución de 1917:

“El título de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, el nombre de “Constitucionalista” del ejército y el argumento legal invocado por el gobernador de Coahuila para levantarse en armas contra el usurpador, estaban basados en la Constitución de 1857. Sin embargo, el señor Carranza estaba convencido de que la única fórmula salvadora era convocar a una nueva Constitución y se ofreció para asumir la responsabilidad personal de esa propaganda y, al efecto, contando con la aprobación tácita del Primer Jefe, inició en el periódico El Pueblo, órgano oficioso del Gobierno, la

Económica; 1991; pág. 586.

¹¹Zarco, Francisco. Historia del Congreso Constituyente de 1857; México; INEHRM; 1987; pág. 889.

¹²De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo; Tomo II; México; Porrúa; 1980; pág. 330.

publicación de una serie de artículos sobre “Un Nuevo Congreso Constituyente”.¹³

El dilema de aplicar literalmente el Artículo 127 de la Constitución de 1857 o el Artículo 39¹⁴ de la propia Carta Magna, quedó superado, al decidir el Primer Jefe Constitucionalista convocar a un Nuevo Congreso Constituyente. Claro está, el ánimo del Primer Jefe no fue el de hacer una Nueva Constitución, sino el de reformar la de 1857.

Para el efecto de reformar la Constitución, Carranza expidió un decreto en la ciudad de Veracruz, el 14 de septiembre de 1916, en el cual señala la imperiosa necesidad de convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Este decreto reforma el Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, en cuanto a los artículos 4º, 5º y 6º, indicando “que al triunfo de la Revolución, reinstalada la Suprema Jefatura de la ciudad de México y hechas las elecciones de Ayuntamientos en la mayor parte de los Estados de la República, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo convocará a elecciones”.¹⁵ Los requisitos para ser electo Diputado del Congreso Constituyente son los mismos que establece la Constitución de 1857 para ser electo diputado para el Congreso de la Unión. Además, de los impedimentos establecidos por la Carta Magna, Carranza agrega - lo que sería el impedimento fundamental- que no podrán ser electos Diputados los individuos que hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo.

Al agregar este impedimento a los candidatos, Carranza contradice lo que manifestó al oponerse a reformar la Constitución de 1857 sin hacer otra, al decir que se podía limitar la voluntad soberana del pueblo; ya que al convocar a elecciones el 19 de septiembre de 1916, importantes partes del territorio nacional no se encontraban bajo el control de Carranza, y en consecuencia, el Congreso no

¹³Citado por Sayeg Helú Jorge. Op. Cit., pág. 587

¹⁴Artículo 39. La soberanía Nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para su beneficio. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

¹⁵Lastra Lastra, José Manuel. Op. Cit. p. 91

iba a representar a todo el territorio del país. Además, no todas las facciones iban a estar representadas en el constituyente, debido a la cláusula que había agregado. Lo mismo que los obreros del país, ya que este último periodo, los obreros organizados se encontraban en pugna con el gobierno por no cumplir con las expectativas de la revolución.

Respecto a las elecciones, Nestor de Buen L. en su obra Derecho del Trabajo, nos señala:

“Las elecciones se llevaron a cabo en 218 distritos electorales. “No fueron ni podían ser muy democráticas ni muy representativas - dice Adolfo Gilly -. En muchos Estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros, fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo entre los Jefes Militares Constitucionalistas del Estado y sus Secretario y Estados Mayores... Así se integró el Constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 Diputados apenas tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, porque en el Estado zapatista ni siquiera simulacro de elección había podido realizarse”. (La Revolución Ininterrumpida. México, 1972, pp. 225-226).

Luego entonces, el Congreso Constituyente, estuvo integrado por dos tendencias. Los conservadores, grupo afecto a Carranza, de entre los que formaban parte, Luis M. Rojas, José Natividad Macías, y Alfonso Cavrioto y Félix F. Palavicini. La tendencia progresista o avanzada, denominada “Jacobina”, era apoyada por Álvaro Obregón. De la clase obrera solo había dos representantes directos: Nicolás Cano y Carlos L. Gracidas.

El día 1º de diciembre de 1916, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso, presentando su proyecto de reformas. En su discurso inaugural, Carranza hizo patente su postura de conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con esta tendencia, fueron realmente pocas las aportaciones en beneficio de la clase trabajadora. “La reforma a la fracción XX del Artículo 72, que

confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después". Todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz para atender el cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación;..." (Diario de debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960, t., I., p. 392)".¹⁶

Básicamente, sus aportaciones se reducen a: en el artículo 4º establece que debía observarse la libertad de trabajar. Una adición al artículo 5º que estableció que el acuerdo laboral colectivo, válido por un año, no debía destruir ninguno de los derechos políticos o civiles del individuo; y el artículo 9º que garantizaba a los obreros libertad para formar organizaciones.

Con las facciones representadas en el Constituyente y la visible oposición entre las principales tendencias ahí representadas, el proyecto de reformas de Carranza fue severamente criticado. Se solicitaron reformas a su propuesta y se propuso la formación de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y lo más importante, la propuesta para la formación de un artículo exclusivamente laboral.

1.4.2.- EL NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La tarde del 26 de diciembre, en la Vigésima Tercera Sesión ordinaria, bajo la dirección del diputado Luis Manuel Rojas, presidente de debates, y con la lectura del artículo 5º del proyecto se inició una ferviente discusión, tal vez la más importante en materia de trabajo.

¹⁶De buen L. Néstor. Op. Cit. pág. 332.

Catorce fueron los oradores que se inscribieron para hablar en su contra. Otros más se enlistaron para hablar en favor de las adiciones.

Al día siguiente, continuaba la discusión sobre el artículo 5º. Pero, con la participación de Mújica, quien hizo una elocuente defensa, además de dejar abierta la posibilidad de establecer un capítulo especial únicamente para la materia de trabajo. Para el 28 de diciembre ya había una propuesta concreta para establecer un capítulo exclusivo para las cuestiones laborales, hecha por el diputado Macías. Inmediatamente se integró una comisión redactora que estuvo presidida por el Ingeniero Pastor Roaux, secretario de Fomento, del Primer Jefe. Junto con él trabajaron uno de los líderes de la Huelga de Cananea liberado por la Revolución de la cárcel de San Juan de Ullúa, Esteban Baca Calderón; Luis Manuel Rojas, Presidente del Congreso, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador, entre otros.

El proyecto fue terminado el 13 de enero. Para hacerlo, la comisión redactora se apoyó en los trabajos realizados por José Natividad Macías, quien, por encargo de Carranza, había redactado varias disposiciones en materia laboral.

Presentado a la Comisión, fue modificado ligeramente, para luego turnarlo a la comisión encargada de presentarlo a la asamblea. El proyecto estaba acompañado no sólo de las firmas de los diputados que intervinieron en su redacción, sino de otros 46 diputados que habían colaborado de manera activa y de otros que lo apoyaban, ya que lo conocían. "Fue en la quincuagesimaséptima sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, donde se leyó el dictamen y se aprobó, el mismo día por la noche, el artículo 123, por 163 votos. Así nació el primer precepto que a nivel constitucional otorgaba derechos a los trabajadores. "México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a la Constitución".¹⁷

Para Santiago Barajas Montes de Oca "En la historia de la Revolución Mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra actual Constitución Política y que comprende todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, cinco documentos: El denominado Pacto de la Empacadora que

¹⁷Lastra Lastra José Manuel. Op. Cit. pág. 96.

suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912; el artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe, que dio origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta y que suscribió don Venustiano Carranza publicadas el 12 de diciembre de 1914; el decreto del propio Venustiano Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, dictado en el puerto de Veracruz el 1º de agosto de 1916; el mensaje y el proyecto de Constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro a partir del 1º de diciembre de 1916".¹⁸

Y continúa diciendo "En el primero de dichos documentos solo se aportaban como medidas para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera, la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas. En el segundo, Carranza manifestó que pondría en vigor todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, "a efecto de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias". En el tercero, se consideró la suspensión de las labores o cuando se destruyeran o deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas. En el cuarto sólo se reglamentaba el artículo 51 de la Constitución de 1857 en cuanto a la libertad de trabajo y se precisaban los términos que debía contener todo contrato de trabajo".¹⁹

¹⁸Barajas Montes de Oca Santiago. La huelga un análisis comparativo; México; Electrocomp; 1983; pág. 33.

¹⁹Ibidem. pág. 33.

CAPITULO II

EL SINDICALISMO COMO FENÓMENO SOCIAL

2.1.- Orígenes del sindicalismo. 2.2.- El sindicalismo, como forma de expresión de una clase social. 2.3.- El sindicato como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo. 2.4.- El sindicalismo como fuerza social.

2.1.- ORÍGENES DEL SINDICALISMO

En el capítulo anterior, hicimos un breve análisis de los movimientos sociales de fines y principios de este siglo, que llevaron a la creación de la legislación laboral, que hoy conocemos y al reconocimiento de las diferentes organizaciones sindicales. Ahora, abordaremos el mismo problema, pero no haciendo un relato de lugares y fechas de los movimientos que ya han quedado descritas. Enfocaremos nuestra atención a las raíces, a los factores determinantes que propiciaron la sindicalización. Ya que, como señala Néstor de Buen "en la medida en que podamos conocer mejor sus causas, podremos entender mejor su desarrollo actual y sus perspectivas".²⁰

Siguiendo esta línea de trabajo, tenemos que señalar la naturaleza misma del hombre que lo hace un ser sociable. Como señala Reynold Gutiérrez Villanueva, "el hombre tiende a agruparse para satisfacer necesidades personales similares a las de otros hombres y así, forma hasta llegar a la asociación, el ser humano facilita la ayuda a los problemas de su propia existencia".²¹

Uno de los principales objetivos del ser humano es lograr su felicidad. Para ello, es necesario que comparta con otros seres sus deseos, necesidades, metas, etc., para que éstos, en la búsqueda de su propia felicidad, le proporcionen los medios necesarios para lograrlo. En consecuencia, siempre se identifica con el

²⁰De Buen L. Nestor. Op. Cit. Pág. 613.

²¹Gutiérrez Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica; Porrúa; México, 1990, pág. 15.

común de los seres que persiguen las mismas metas o tienen objetivos afines, para formar grupos de trabajo, de diversión, etc.

Ahora bien, en cuanto al origen del sindicalismo, no hay un criterio universal que lo determine. De hecho, no se ha tratado de llegar a las causas primeras del sindicalismo. Autores como Lenin aceptan la participación de la espontaneidad en la integración del movimiento sindical, precisando "que en el fondo, el elemento espontáneo no es sino la forma embrionaria de lo consciente" (Obras escogidas, Moscú, 1961, t. I. p. 141). "Los motines primitivos - escribiría Lenin- reflejaban ya un cierto despertar de lo consciente: los obreros perdían la fe tradicional en la inamovilidad del orden de cosas que los oprimía; empezaban ...no diré a comprender, pero sí a sentir la necesidad de oponer resistencia colectiva y rompían decididamente con la sumisión servil a las autoridades. Pero esto, sin embargo, más que lucha, era una expresión de desesperación y de venganza... si los motines eran simplemente levantamientos de gente oprimida, las huelgas sistemáticas representaban ya embriones de lucha de clase, pero nada más que embriones. En sí - precisa Lenin - esas huelgas eran lucha Trade unionista, no eran aún lucha social-demócrata" (pp. 141-142).²²

Para Mario de la Cueva "el nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías sociopolíticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo".²³

Por su parte, Reynold Gutiérrez Villanueva, señala que "la asociación profesional que se vislumbra con la Revolución Industrial proviene, precisamente de separar los intereses del capital y del trabajo, debido a las múltiples injusticias que los dueños de las fábricas tenían con sus trabajadores, o la situación de

²²Citado por De Buen L. Néstor. Op. Cit. págs. 613-614.

²³De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo; 6ª. Ed. t. II; Porrúa; México; 1980; p. 250.

inestabilidad que las nuevas organizaciones industriales supuso para el trabajador".²⁴

De las ideas de los autores antes expuestos, se concluye, ya que todos convienen en afirmar, que la principal causa del sindicalismo fue la revolución industrial, que las consecuencias del movimiento económico llevaron al movimiento social en forma de revoluciones.

Por tanto, de la Cueva define al Sindicato diciendo que "es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: Justicia al Trabajo".²⁵

2.2.- EL SINDICALISMO, COMO FORMA DE EXPRESIÓN DE UNA CLASE SOCIAL

La idea de que el sindicato es la forma de expresión de una clase social, corresponde a la concepción clasista que tiene su origen en el marxismo.

Esta tesis es defendida por los legisladores mexicanos, quienes, clasifican a los sindicatos, en sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones. Posteriormente, hace una subclasificación de los sindicatos de trabajadores con tendencia profesional, o sea, en función de la actividad desarrollada por los trabajadores o en función de la naturaleza donde los trabajadores prestan sus servicios (Artículo 360 de la Ley Federal Trabajo).

La tesis clasista entra en contradicción con el hecho concreto, de que no todos los que pertenecen a una clase económica, tienen conciencia de ello. Por tanto, esta tesis es hasta cierto punto parcial, ya que se basa en una división desde el punto de vista económico, pero no político ni ideológico de la clase social.

Otros autores señalan que con la Revolución francesa, nace en la conciencia de los trabajadores la idea de que forman una clase social, que tiene dos principales objetivos: primero, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y

²⁴Gutiérrez Villanueva, Reynold. Op. Cit. p. 17.

de vida; y segundo, la creación de un Estado gobernado por y para los trabajadores.

Apoyando esta tesis, de la Cueva señala que “en este hecho, conciencia de la unidad de clase trabajadora y en su decisión de lucha por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social, radica la esencia del sindicalismo”.²⁶

En sentido contrario, se encuentra la idea expuesta por García Abellán en cuanto a que “el sindicalismo está muy lejos de representar, al menos en nuestro país, el reflejo preciso de la conciencia de clase”.

Nosotros coincidimos con la idea expuesta por García Abellán, ya que en nuestro país se observa lo que él afirma. El sindicalismo o las bases del sindicalismo no son el reflejo de una clase social, ya que en nuestros días se encuentran en una pugna interna y además están en busca de una identidad.

Si hubiera conciencia de clase en el sindicalismo, no existieran en nuestro país, infinidad de líderes sindicales con apariencia de terratenientes, que buscan el liderazgo entre sus agremiados, no para satisfacer los objetivos de la organización, sino que la utilizan como plataforma política para obtener un puesto público; no existieran líderes que se aferren a la dirigencia del sindicato, implantando verdaderas dictaduras, como la que implantó el difunto líder de la CTM, Fidel Velázquez.

2.3.- EL SINDICATO COMO INSTRUMENTO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

De acuerdo a la ley, el sindicalismo en México es un instrumento de la clase trabajadora. Pero, del análisis de la realidad social, se desprende que el sindicalismo es consecuencia del régimen jurídico y no antecedente. El sindicalismo se desarrolla armónicamente en el marco jurídico, de tal forma, que los procedimientos burocráticos, administrativos y jurisdiccionales, limitan en gran

²⁵De la Cueva, Mario. Op. Cit. pp. 251-252.

forma la fuerza social que estas organizaciones pudieran representar. En las relaciones Estado-Sindicato, el sindicalismo es empleado como un medio de control de las masas que podrían llevar a nuevas turbulencias sociales.

Como señalamos en el tema anterior, nuestro sindicalismo es clasista, pero carece de conciencia de clase. Reivindicadora de las necesidades económicas, nuestro sindicalismo se mantiene al margen de los problemas económicos y políticos del país.

Los trabajadores se incorporan a los sindicatos por necesidad y no por el fervor de hacerlo, y en muchos de los casos lo hacen por obligación. La intención de obtener mejores beneficios y mejores condiciones de trabajo, únicamente se logra adhiriéndose a los contratos colectivos. Para otros, la única forma de conseguir un empleo es ingresando a un sindicato, ya que como se establece en los contratos colectivos, esto es requisito insalvable para entrar a laborar a una empresa que previamente lo haya firmado.

Cuando una plaza queda vacante en una empresa que previamente haya firmado un contrato colectivo con un sindicato, rápidamente es ocupada por una persona propuesta por el sindicato, en la mayoría de los casos, la capacidad y las aptitudes necesarias para el puesto (aunque las haya en la empresa), se hacen a un lado.

Nuestros líderes sindicales se olvidan que en la actualidad el aspecto de la productividad es un factor importante, y ésta, únicamente se logra cuando existe una complementación entre el capital y el trabajo y no cuando existe un enfrentamiento. Las tendencias del sindicalismo en México deben de modificarse en beneficio de sus agremiados, tanto de las empresas nacionales y extranjeras, que deseen lograr una competitividad a nivel internacional.

Sin embargo, por experiencias anteriores, desconfían de los dirigentes sindicales o de las líneas de acción tomadas por el sindicato. Cuando se atreven a ir en busca de los puestos de dirección, lo hacen no por la conciencia de clase, sino que van en busca de beneficios personales y monetarios, conscientes de que,

²⁶Idem.

por el apoyo incondicional al gobierno, en pago pueden obtener un cargo político como diputaciones, senadurías y en casos excepcionales, una gobernatura.

Los líderes sindicales actúan con cautela, ante el que no es su enemigo, pero sí ante su opositor: el empresario. Sin embargo, no es permanente su disputa, solo es temporal, en lo que duran las negociaciones por la mejora de las condiciones de trabajo ya que para ellos, es necesario mejorar las condiciones de sus agremiados pero al mismo tiempo, es necesario que la fuente de trabajo subsista. De ahí que su tendencia sea exigente, pero al mismo tiempo conservadora. Es importante reconocer en el patrón al propietario de la fuente de trabajo, a pesar que la ley prevé en éste, la obligación de compartir las utilidades de la empresa con los trabajadores. En cuanto surge un conflicto laboral, se pone en tela de juicio la democracia sindical, el Estado aduciendo la autonomía sindical, se abstiene de brindarle el apoyo jurisdiccional o de plano reprime a los inconformes.

En consecuencia, Néstor de Buen señala que "en los términos anteriores el sindicalismo, deja de ser clasista, en lo esencial. Funciona como instrumento jurídico de la misma manera que la huelga. Logra, en ocasiones con singular eficacia, mejores condiciones de trabajo. A veces es amenaza que se elimina con donativos económicos para sus líderes. Suele emplearse, de la misma manera como un instrumento al servicio patronal: una especie de parámetro formal que impide que los trabajadores puedan, a su vez, utilizar adecuadamente los instrumentos del derecho colectivo".²⁷

2.4.- EL SINDICALISMO COMO FUERZA SOCIAL

El movimiento sindical se ha ido integrando durante el Siglo XX como una fuerza social, superando legislaciones totalmente antisindicalistas o legislaciones apáticas para posteriormente, lograr el reconocimiento estatal y en algunos casos como en nuestro país, conquistar el reconocimiento constitucional.

²⁷De Buen L, Nestor. Op. Cit. p. 622.

Alcanzado el rango constitucional, la actividad legislativa envuelve al movimiento sindical de clase otorgándole garantías y al mismo tiempo, dirige la fuerza social para subyugarla a moderados medios de control.

La Ley Federal del Trabajo establece la libertad sindical al expresar que no es necesario permiso alguno para constituir sindicatos; pero al mismo tiempo, exige su registro ante las autoridades competentes, sin el cual el sindicato no tendría capacidad jurídica para obrar en representación de sus agremiados.

Con la huelga se da una situación similar, ya que está sometida a condiciones y reconocimientos jurisdiccionales y en algunos de los casos, el Estado interviene para el efecto de impedir el conflicto, o crear una especie de "huelga virtual", legalmente declarada, que no suspende las labores de la empresa o establecimiento emplazados.

Luego entonces, la formula empleada para el registro de los sindicatos o de su negativa, ha sido hasta cierto punto eficaz. Sin embargo, no hay que olvidar que todo tiene un límite y en México estamos llegando a él. A pesar de que sabemos, por la amplia experiencia que nos da la historia, las consecuencias del fraude de legalizar la protesta social, las consecuencias de volver al origen del movimiento social, insistimos en hacerlo. Paradójicamente, esto produce el nacimiento de determinados fenómenos que hacen que el sindicalismo retome a su autenticidad: Movimiento y fuerza social apática al cumplimiento de requisitos legales. Empero, el problema no es realmente inquietante para la tranquilidad del Estado.

CAPÍTULO III

LA LIBERTAD

3.1.- Generalidades. 3.2.- La libertad en sentido lato. 3.3.- Libertad natural. 3.4.- La libertad como garantía individual. 3.5.- La libertad jurídica. 3.6.- La Libertad de trabajo (Artículo 5 de la Constitución General de la República). 3.6.1.- El trabajo. 3.6.1.1.- Definición, naturaleza y alcance del vocablo "trabajo". 3.6.1.2.- El trabajo y nuestra Legislación actual. 3.6.1.3.- Normas de trabajo. 3.6.1.4.- Concepto jurídico-laboral de "trabajador". 3.6.1.4.1.- Diversas clases de trabajadores.

3.1. GENERALIDADES

La libertad, traducida en esa potestad o facultad propia de la persona humana de elegir los fines y medios vitales, presenta dos aspectos fundamentales, establecidos en razón del ámbito donde aquélla se despliega. Podemos, en primer lugar, establecer la escogitación de objetivos vitales y de conductos para que su realización pueda tener lugar inmanentemente, esto es, sólo el intelecto de la persona, sin trascendencia objetiva. En este caso, la potestad electiva no implica sino una libertad subjetiva o psicológica ajena al campo del derecho. En segundo lugar, el individuo no se conforma con concebir los fines y medios respectivos para el logro de su bienestar vital, sino que procura darle objetividad, externándolos a la realidad, surge la libertad social, o sea, la potestad que tiene la persona de poner en práctica trascendentalmente tanto los conductos como los fines que se ha forjado.

3.2.- LA LIBERTAD EN SENTIDO LATO

La libertad tomada como la potestad propia de la persona humana de elegir fines y medios vitales, presenta dos aspectos fundamentales:

- La escogitación de objetivos vitales y de conductos para su realización.
- La libertad social, es decir, la potestad que tiene el individuo de poner en práctica tanto los conductos como los fines que se ha propuesto.

Para fines de nuestro estudio, tomaremos en consideración el segundo aspecto: la libertad social, ya que esta es la potestad genérica de actuar, real y trascendentemente de la persona humana, actuación que implica, en síntesis la obtención objetiva de fines vitales del individuo y la realización práctica de los medios adecuados para obtenerla.

El maestro Burgoa Orihuela define a la libertad social como "la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo se forja por conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe tener las restricciones que establezca la ley en aras de un interés social o estatal o de un interés legítimo privado ajeno"²⁸

El maestro Borrell Navarro la libertad la define como "el derecho del individuo a escoger, proponerse y lograr en la vida los fines lícitos que desee"²⁹ Como ejemplo podemos citar el Artículo 5º. De la Constitución que consagra la libertad de trabajo al consignar que cada persona puede dedicarse al trabajo que más le acomode siendo lícito.

3.3.- LA LIBERTAD NATURAL

Es la posibilidad que tenemos de hacer todo lo que se estima deseable y factible, como ser humano.

García Maynes, nos dice que hay que "distinguir la libertad como atributo de la voluntad del hombre, de la libertad como derecho. Aquélla es generalmente concebida como poder, o facultad natural de autodeterminación."³⁰

²⁸ Burgoa Orihuela, Ignacio. Las garantías individuales, 25ª.Ed., México, Porrúa, pág. 307

²⁹ Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª. Ed., México, Sista, 1996, pág.28

³⁰ García Maynes, Eduardo. Introducción al estudio del derecho, 44ª. Ed. México, Porrúa, 1992, p.216.

3.4. LA LIBERTAD COMO GARANTÍA INDIVIDUAL

Según el doctor Burgoa Orihuela, la libertad "es una condición sine qua non, imprescindible, para el logro de la teleología que cada individuo persigue. En estas circunstancias, la libertad se revela como una potestad inseparable de la naturaleza humana, como un elemento esencial de la persona"³¹

De igual manera, la libertad individual, como elemento inseparable de la personalidad humana, se convirtió, pues, en un derecho público cuando el Estado se obligó a respetarla. En el entendido que como ciudadano tenemos el derecho como potestad o facultad para reclamar al Estado y a sus autoridades el respeto y la observancia del poder libertario individual. Esta obligación para la entidad política y sus órganos autoritarios, consistente en acatar, pasiva o activamente, ese respeto.

3.5.- LA LIBERTAD JURÍDICA

Es la posibilidad de hacer todo lo que se desee dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, siendo por tanto una libertad encuadrada en el ordenamiento social y jurídico que rige en la comunidad donde el hombre se desenvuelve.

Es libertad organizada y limitada por el Derecho, en salvaguardia y defensa del bien común y del interés público.

El principio de libertad es consubstancialmente al ser humano y por lo tanto, ha existido desde la existencia misma del hombre, por lo que hay una extraordinaria similitud entre la libertad jurídica y la natural.

Toda libertad puede ser o no una libertad jurídica.

La libertad como principio general del derecho, está establecida en nuestra Carta Magna y en casi todas las constituciones de los países democráticos del mundo, pero universalmente considerada se observa cierta tendencia a limitar o

³¹ Ibid., p. 307.

precisar cada vez más su alcance y albedrío en interés de la colectividad y a veces del Estado, lo que no le resta importancia a su rango sobresaliente y respetable en toda filosofía del Derecho.

Para el doctor Eduardo García Maynes, libertad jurídica en sentido negativo "es la facultad de hacer o de omitir aquéllos actos que no están ordenados ni prohibidos"³² y en sentido positivo "es la facultad que toda persona tiene de optar entre el ejercicio y el no ejercicio de sus derechos subjetivos, cuando el contenido de los mismos no se agota en la posibilidad normativa de cumplir un deber propio."³³

En nuestro país las libertades están reconocidas como garantías individuales y establecidas constitucionalmente, consagrándole el Capítulo Primero de su Título Primero la Carta Magna, la que garantiza, entre otras libertades, la libertad de creencias, de educación, de decisión sobre el número de hijos que se deseen tener, así como para dedicarse a la profesión, industria, comercio y trabajo que se deseen.

3.6.- LA LIBERTAD DE TRABAJO (ART. 5 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA).

La libertad de trabajo es una de las garantías que más aportan a la realización integral del ser humano. La libertad laboral, concebida esta, como la potestad que tiene el ser humano de elegir la ocupación o trabajo que más le convenga para la consecución de sus fines vitales, es la forma sine qua non para el logro de su felicidad o bienestar personal y de su familia.

Si al hombre se le impone una actividad que no se adecua a su integridad personal, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para lograr sus fines propuestos y desenvolver su propia personalidad, se le convierte en un ser sin metas ni objetivos, perfectamente definidos, volviéndolo un ser miserable.

³² García Maynes, Eduardo. Op. Cit., p. 219.

³³ Ibidem; p.222.

La Constitución en su Artículo 5º. establece que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos".

En su obra "Garantías Individuales", el maestro Burgoa Orihuela establece que la libertad de trabajo se revela como "el derecho público subjetivo individual, en la facultad del hombre de poder escogitar entre la multitud de ocupaciones lícitas que existen, la que más le convenga o agrade para el logro de su bienestar y, como obligación estatal y autoritaria y correlativa, en la abstención por parte del Estado y de sus autoridades, en el sentido de no imponer al gobernado el desempeño de una determinada actividad y en respetar al mismo su esfera de selección"³⁴

3.6.1.- EL TRABAJO

3.6.1.1.- Definición, naturaleza y alcance del vocablo "trabajo"

El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto.

Al trabajo puede conceptualizarse según el punto de vista de su análisis, el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

El diccionario de la Real Academia Española, nos dice entre las múltiples acepciones que le da a ese vocablo, que trabajo se usa en contraposición a capital y que "es esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

³⁴ Burgoa Orihuela, Ignacio. Op. Cit. págs. 341-342

Cuando se ha elegido con acierto la carrera, el oficio o actividad a desarrollar en la vida, de conformidad con nuestros gustos, inclinaciones y preferencias, el trabajo se realiza con agrado y hasta con entusiasmo, confianza y espíritu creador.

Pero por otra parte, también debe realizarse con interés y no como una pena, porque representa o constituye la fuente de subsistencia del trabajador y su familia además, a través del mismo, es que logra la creatividad y la superación personal y se alcanzan mejores niveles de vida en lo espiritual y en lo material.

3.6.1.2.- El trabajo y nuestra legislación actual

Para un análisis jurídico profundo hay que estudiar al trabajo desde la óptica de la legislación laboral actual, afirmando que es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien los realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Nuestra Carta Magna, se refiere al trabajo, sin definirlo, al destacar en la parte inicial del Artículo 123, que, "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

Una característica fundamental desde la óptica del derecho laboral vigente, es que debe ser personal, siendo recogido y aceptado este requisito por la universalidad de la doctrina, tanto mexicana como extranjera. Es lógico que cuando se presta un servicio bajo una dirección o contrato de trabajo, se exija que sea personal el trabajo que preste la persona contratada, la que precisamente fue seleccionada, por las capacidades y habilidades que acreditó poseer, y además porque el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos en presencia de un intermediario, que también contempla nuestro ordenamiento laboral.

Debemos tener presente que el trabajo que regula nuestra Legislación Laboral no es cualquier trabajo, sino sólo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración.

Por lo tanto, también son características fundamentales del trabajo, para la Ley de la Materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración.

El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la Legislación del Trabajo se refiere no sólo al trabajo sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, velando porque lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridades para su salud y su vida, y además como esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia.

3.6.1.3.- Normas de trabajo

Las normas de trabajo, las que deberán tenerse presente al elaborar las condiciones de trabajo, son las disposiciones legales que se refieren a la forma, modo, retribuciones y oportunidades en que habrá de prestarse el trabajo pactado o convenido; las que también deberán tenerse presente en la elaboración de los contratos individuales y colectivos de trabajo, cuyas normas pueden provenir de la Constitución, de las leyes, de los tratados, de los reglamentos legalmente expedidos e, incluso, de la costumbre.

Las normas legales de trabajo tienden a procurar siempre el equilibrio y la justicia social entre el trabajador y el patrón, principio que contradice en parte, la idea tradicional de que el Derecho del Trabajo es un Derecho de "lucha de clases", pues aunque sea aceptable considerar que en sus orígenes el Derecho del Trabajo se produce como consecuencia de la lucha de clases, trabajadores contra patrones, después se va modificando y esa lucha tiende a convertirse en equilibrio y armonía, para el mejor logro de sus fines sociales y económicos de ambos factores de la producción y de la sociedad en general.

3.6.1.4.- Concepto jurídico-laboral de "trabajador"

La connotación trabajador tiende ampliarse progresivamente en todo el mundo, desde la óptica muy particular de cada teórico.

Para nuestra Ley laboral, en su Artículo 8º, define que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la ley.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4º. Constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Como el "trabajador" de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 8º de la Ley Federal de Trabajo sólo puede ser una persona física, si es una persona moral la prestadora del servicio, la legislación de aplicación a esa relación jurídica sería la relativa al Derecho Civil, pero nunca la legislación laboral.

Legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos) credo religioso, doctrina política o condición social.

Aunque al referirse a las personas a las que se aplicará la Ley del Trabajo nuestra Constitución General menciona sin mayor explicación los vocablos obrero, jornalero y artesano, la Ley Laboral se refiere sólo a trabajador como uno de los elementos de la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de "empleado" para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los tratados y usos internacionales se usa el término de "empleador" al referirse al patrón y el de "trabajador" al que realiza el trabajo o presta el servicio.

Por lo expuesto debemos considerar como sinónimos los términos obrero, artesano operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además

de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de subordinación, sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de trabajador. El trabajador, de acuerdo con nuestra Legislación Laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes. La desobediencia del trabajador a las órdenes del representante del patrón, es causa de rescisión de la relación de trabajo.

3.6.1.4.1.- Diversas clases de trabajadores

En el ámbito jurídico laboral existen diversas clases de trabajadores, desde el punto de vista de Borrell Navarro son:

El trabajador de planta, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo que comienza a prestar sus servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

El trabajador temporal, es aquel trabajador que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido.

El trabajador eventual, que es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.

El trabajador de temporada, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios

exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la Ley como trabajadores de planta.

El trabajador a destajo, que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

El trabajador de base, que el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

El trabajador que realiza alguno de los *trabajos especiales* que señala la Ley.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus organismos *gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados*.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los Estados, de la Federación y de las Entidades Municipales de la República, trabajadores bancarios, etc.

CAPITULO IV LA LIBERTAD SINDICAL

4.1.- Generalidades y conceptualización. 4.2.- El sindicalismo y la libertad sindical en la legislación mexicana. 4.3.- El Derecho y la libertad de sindicalización. 4.4.- Coalición. 4.5.- Asociación profesional.

4.1.- GENERALIDADES Y CONCEPTUALIZACIÓN

El desarrollo normal de las formas de producción, determina las relaciones entre el capital y el trabajo y, en consecuencia, la forma de organización, tanto de la clase proletaria, como de la parte patronal.

En efecto, la Revolución Industrial, trajo consigo nuevas formas de organización obrera. Lo que podemos ejemplificar señalando que para la forma de producción medieval correspondieron las corporaciones de oficio, y a la producción a gran escala o industrial, corresponden los sindicatos.

A cada época y forma de producción corresponde una organización obrera que responde a las exigencias de la misma. Actualmente, podemos hablar de dos clases sociales cuyas posiciones se encuentran bien definidas. Cada una procura organizarse para la defensa de sus intereses comunes.

Luego entonces, podemos establecer que la libertad sindical es anterior a la libertad general de asociación, en función de que la primera fue reconocida en la declaración francesa de 1789, debido a las presiones de la clase obrera, antes de recocerse la libertad general de asociación, pudiendo subsistir la particular antes de reconocerse la general.

De estas libertades se observan profundas diferencias que el maestro Mario de la Cueva las define de la siguiente manera: "Las dos libertades acusan hondas diferencias: La libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia del distinto campo de actividad humana

sobre el que es el manto protector de la garantía: "La libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales".³⁵

En este orden de ideas, el maestro de la Cueva continúa diciendo: "La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponer la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; pero tuvo que ser también un derecho frente al Estado, un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas".³⁶

A manera de conclusión, de la Cueva señala atinadamente que: "La libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres y un consecuente deber del Estado de dejar hacer; la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber: Un deber negativo del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la Ley: "El patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo"; y un deber positivo al Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato, no solamente tolerando y aun protegiendo el ejercicio del derecho de huelga, sino resolviendo el fondo del conflicto a solicitud de los trabajadores".³⁷

Visto lo expresado por el eminente tratadista Mario de la Cueva, ahora, con el objeto de darnos un panorama más amplio del tema en cuestión, expondremos las opiniones de otros autores al respecto.

En primera instancia, tenemos a José Dávalos, quien nos dice que "la libertad de sindicalización debe verse desde dos perspectivas: Como la posibilidad de formar parte de un sindicato, y como la opción de no formar parte del él,

³⁵De la Cueva, Mario. Op. Cit. pp. 241-242.

³⁶Ibidem. p. 243.

³⁷Idem.

quedando incluida en este último supuesto la posibilidad de separarse del sindicato en el momento que se desee".³⁸

Para García Oviedo, es aquella que se produce por mera voluntad de sus componentes. La asociación no tiene otro origen que la voluntad particular. Y una vez constituida, nadie está obligado a incorporarse a ella. "Se asocia el que quiere, y cada cual puede salir cuando le plazca de la asociación".³⁹

De manera similar, el tratadista español García Abellán, expresa que: "Es la libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de él y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo".⁴⁰

Los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija, por su parte, conciben a la libertad de sindicación de la siguiente manera: "La libertad de sindicación consiste, en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse, y, en caso afirmativo, de poder en los regímenes pluralistas, escoger entre uno y otro sindicato. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar al sindicato [...] por tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación; la negativa, en una abstención o en un acto de retirada o baja".⁴¹

Antonio Ojeda Avilés define la libertad sindical "Como el Derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas".⁴²

Baltasar Cavazos Flores, en su obra titulada 40 lecciones de derecho laboral, no da un concepto de la libertad sindical, pero se refiere a ésta como una de las garantías más importantes de la persona humana, pero que en la práctica, lo dispuesto por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo en vigor nunca se ha cumplido, ya que si bien es cierto que el trabajador tiene la libertad de renunciar al sindicato que pertenece, el patrón tiene la facultad de aplicarle la cláusula de exclusión y rescindirle su contrato sin responsabilidad para él.⁴³

³⁸Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; 2ª. Ed. México; Porrúa; 1991; p. 91.

³⁹Lastra Lastra, José Manuel. Op. Cit. p. 276.

⁴⁰Ibidem. pp. 276-277.

⁴¹Idem.

⁴²Idem.

⁴³Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral; México; Trillas; 1985; p. 252.

Concordamos con el tratadista Cavazos cuando expresa que teóricamente, la libertad sindical es una de las garantías de la persona humana, es en ella en la que se manifiesta, por derecho la libertad del ser humano en la búsqueda de su felicidad. Sin embargo, en la práctica, observamos con tristeza el desenlace fatal para el trabajador al renunciar al sindicato titular del contrato colectivo de la empresa donde labora, ya que trae aparejada la pérdida de su empleo. Es aquí en donde se enfrenta el Derecho Individual del trabajador a elegir, contra el Derecho Colectivo del sindicato a establecer la cláusula de exclusión.

No podíamos olvidar el concepto emitido por el eminente tratadista mexicano Néstor de Buen al respecto del tema que nos ocupa: "un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social".

Con los conceptos expuestos anteriormente por los distintos autores, podemos nosotros tener una idea más amplia de la libertad sindical, en función de que todas han seguido una misma línea, hasta cierto punto han coincidido o al menos tienen una visión más o menos semejante. Lo cierto es, que al respecto de la libertad sindical, no existe un consenso o un concepto totalmente definido que contenga todos los elementos a que los distintos autores han hecho referencia. Sin embargo, la mayoría de las legislaciones han recogido esta influencia, y la nuestra no es la excepción, por lo que también define la libertad sindical, al establecer el artículo 358, de la siguiente manera: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

4.2.- EL SINDICALISMO Y LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

Es en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, fracción XVI del apartado "A", donde se encuentra plasmada la garantía social que se otorga a los individuos, patrones y trabajadores para constituir sindicatos, al establecer, de manera textual, que: "Tanto los obreros como los

empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”.

Así mismo, el Capítulo III (“Derecho Colectivo del Trabajo”) de la Declaración de Querétaro expresa en términos amplios tanto la concepción individualista como la colectivista al señalar:

1. “Las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga, son elementos constituidos de la democracia;
2. Los trabajadores, sin necesidad de ninguna autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquél del que formen parte;
3. Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y comparecer ante toda autoridad en defensa de sus derechos y los de sus miembros.
4. Las autoridades y los empresarios deben abstenerse de toda intervención que desconozca o limite los derechos y libertades de los sindicatos o entorpezca su actividad.
Los dirigentes sindicales sólo podrán ser separados de su trabajo previa sentencia ejecutoria.
5. Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y a que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos y libertades;
6. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de sus directivas por vía administrativa;
7. Los sindicatos de los trabajadores, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a la negociación y contratación colectiva a fin de establecer las condiciones generales de trabajo y fijar sus relaciones con los empresarios; y

8. Las leyes reconocerán el derecho de huelga para obtener el respeto del Derecho Sindical, la celebración, modificación y cumplimiento de los contratos y convenios colectivos, el cumplimiento colectivo de las normas de trabajo, y de una manera general la satisfacción de los derechos del trabajo como el elemento primario de la vida económica”.

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y ampliación de los programas de política social”.⁴⁴

Otro documento importante donde se encuentra consagrada la libertad sindical, es el convenio número 87 de 1948 de la O.I.T. ratificado por México, que en términos del artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo forma parte del Derecho Vigente.⁴⁵

El citado convenio contiene cuatro artículos fundamentales en relación a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Preceptos que también encontramos plasmados en la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que los analizaremos de manera simultánea.

El convenio 87 en su artículo 2 establece:

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.

Este precepto se encuentra previsto en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente señala:

⁴⁴De Buen L, Nestor; Op. Cit. p. 680

⁴⁵Artículo 6.- 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.

Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

De los preceptos antes transcritos podemos advertir dos aspectos importantes: uno, el Derecho de constituir sindicatos, y otro, el Derecho de afiliarse o no a los ya constituidos, según el artículo 2 del convenio 87. En tanto que en la Ley Federal del Trabajo, la libertad negativa de afiliación se encuentra prevista en el artículo 358, que reza lo siguiente:

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.

De lo anterior, podemos concluir que en la Ley Federal del Trabajo, los Derechos contenidos en el artículo 2 del convenio 87, se encuentran desglosados en los preceptos citados, de la siguiente manera: Conforme al artículo 357, tanto los trabajadores como los patrones tienen el Derecho de constituir sindicatos, en otras palabras, estipula el Derecho de Asociación Sindical; por su parte, el artículo 358 establece la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Pero, el artículo 2 del convenio 87, contiene un agregado que nuestra legislación laboral no hace referencia:

Con la condición de observar los estatutos de la misma.

Entendemos, que quizá, este agregado no fue considerado por la Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en función de que se encuentra implícito en la formación del sindicato, ya que al ser una creación de los trabajadores, están obligados a cumplir y respetar los estatutos que ellos mismos adoptaron.

El artículo 3 del convenio 87, en lo referente a la libertad sindical, consagra lo siguiente:

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.

El correlativo de este precepto, lo encontramos en nuestra legislación laboral en el artículo 359, con la única salvedad de que no considera la segunda parte de este, en lo relativo a que las autoridades públicas deberán abstenerse de intervenir en la vida interna de los sindicatos, pues nos dice:

Los sindicatos tienen Derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Es importante señalar, que para efectos prácticos, la segunda parte del precepto del convenio en comento, no es necesario, a nuestro particular punto de vista, incluirla en la legislación laboral mexicana, toda vez que con lo ya estipulado en el artículo 359, implícitamente obliga a las autoridades a no intervenir en el régimen interno de los sindicatos, incluso a las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

Y por último, el artículo 4 del multicitado convenio, en relación a la libertad sindical, dispone:

Las organizaciones de trabajadores y las de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte, en el artículo 370 expresa lo siguiente:

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Observamos que el artículo 370 va más allá que su correlativo en el convenio 87, al agregar el término cancelación, toda vez que el cancelar el registro de un sindicato equivale a privarlo de la personalidad jurídica. Esto se traduce en la obligación que se impone al Estado de abstenerse de cancelar el registro de un sindicato mediante esta vía (administrativa), ya que ésta implica el desconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato de manera unilateral, sin permitirle hacer uso de su garantía de audiencia y defenderse, tal y como se haría en la vía jurisdiccional.

4.3.- EL DERECHO Y LA LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN

A pesar de lo previsto en el convenio 87 de la O.I.T., la Declaración de Querétaro y el artículo 123, fracción XVI, Apartado "A" de la Constitución Política de México, La Ley Federal del Trabajo limita la libertad sindical en ciertos aspectos. Destacamos aquí algunos de ellos:

Primero.- El artículo 365 obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad según su competencia federal o local. 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 (art. 368). Los representantes sindicales se encuentran impedidos para actuar sin la constancia correspondiente.⁴⁶

Segundo.- La facultad de los sindicatos de redactar sus estatutos se encuentra limitada, debido a que el artículo 371 establece de manera limitativa y no enunciativa, lo que estos deben contener.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

⁴⁶ Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

- I.- Denominación que le distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros.
- VI.- Obligaciones de derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán 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 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.
 - 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 sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en

los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Periodo de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical;

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Debido a esto, se observa una rigidez en los estatutos de los distintos sindicatos formalmente registrados. Y es que la Ley no permite ni otorga autonomía para hacerlos. No considera las necesidades de los sindicatos, y por el contrario, los obliga a cumplir con este requisito para su registro (art. 366, fracción III en relación con el art. 365, fracción III).

Tercero.- El artículo 373 impone a las directivas sindicales la obligación de rendir cuentas sobre la administración del patrimonio sindical, por lo menos cada seis meses a la asamblea.

Cuarto.- El artículo 377 presenta una serie de obligaciones a que están sujetos los sindicatos, al establecer lo siguiente:

Artículo 377. Son obligaciones 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 estén 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.

Quinto.- Por último, queremos señalar la prohibición que establece la Ley a los sindicatos de no intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro.

Con estos ejemplos queremos hacer notar la visible contradicción en la que se encuentra nuestra legislación entre sí, a más de que con tales limitaciones a la libertad sindical, nuestro país no cumple con el convenio 87 de la O.I.T., a pesar de haberlo ratificado.

Sentimos que es necesario reformar la Legislación Laboral, para el efecto de erradicar este tipo de situaciones que va en detrimento de la clase trabajadora. Es importante fortalecer la libertad sindical en sus diversas formas.

4.4.- COALICIÓN

La palabra coalición se deriva del latín *coalitum*, reunirse, juntarse; unión, liga, según el Diccionario de la Academia Española. Coaligarse equivale también a unirse o confederarse unos con otros para algún fin.⁴⁷

⁴⁷Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III; Buenos Aires; Driskill S.A.; 1992; p. 92.

El tratadista francés Paul Pic define a la coalición de la siguiente manera: "Coalición es la acción concertada de cierto número de obreros o cierto número de patronos, para la defensa de sus derechos comunes".⁴⁸

El Dr. Miguel Borrell Navarro define a la coalición de la siguiente manera: "La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto".⁴⁹

Néstor de Buen señala: "Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una reunión permanente".⁵⁰

En la legislación laboral mexicana, la coalición encuentra su fundamento legal en lo dispuesto en los artículos 354 y 355, del Título Séptimo denominado Relaciones colectivas de trabajo, Capítulo I, Coaliciones, definiéndola como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses.

Como podemos observar, esta figura jurídica es reconocida por la Ley, sin embargo, no se encuentra reglamentada como lo está todo lo relativo al sindicato, la federación y la confederación. Únicamente se encuentra establecida en los artículos citados y en el Título octavo, referente a las huelgas, en los artículos 440 y 441, estableciendo que corresponde a una coalición de trabajadores llevar a cabo la suspensión temporal del trabajo, considerando a los sindicatos, para el efecto de la huelga, como coaliciones permanentes, es decir, el titular del derecho de huelga es la coalición y los sindicatos, para este efecto, son considerados coaliciones permanentes.

Estos preceptos son totalmente congruentes con lo establecido en el artículo 123, fracción XVI, Apartado "A", de la Constitución Política de México, toda vez que contempla la libertad de asociación en materia de trabajo pudiendo existir

⁴⁸Citado por Lastra Lastra, José Manuel. Op. Cit. p. 263.

⁴⁹Borrell Navarro, Miguel. Op. Cit. pp. 432-433.

⁵⁰De Buen L., Néstor. Op. Cit. p. 240.

en una misma empresa varias coaliciones de trabajadores y también varios sindicatos.

En este orden de ideas, hablamos de que la coalición es un antecedente necesario del sindicato y de la asociación profesional, así como de la huelga. Se puede decir, que la coalición es la organización primaria, que tendrá como lógica consecuencia el establecimiento de la asociación profesional y la huelga. Si bien es cierto, que el sindicato y la huelga son producto de la coalición (según lo disponen los artículos citados de la Ley Federal del Trabajo), ésta no siempre produce la formación del sindicato o no siempre se llega a estallar la huelga. Esto en función, de que, como sucede frecuentemente, ante la posibilidad del estallido de la huelga el empresario da por terminado el conflicto laboral en la etapa conciliatoria.

De lo anterior se advierte que el sindicato y la coalición son dos instituciones distintas una de otra y ambas esta reconocidas por la Constitución y la Ley Laboral. A pesar de que la ley otorgue al sindicato el carácter de coalición permanente para los efectos de la huelga (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo). Luego entonces, es necesario, destacar la diferencia entre ambas instituciones para no confundirlas.

4.5.- ASOCIACIÓN PROFESIONAL

El término sindicato y asociación profesional, actualmente se utilizan indistintamente uno del otro, tanto por los tratadistas del derecho laboral, como por los legisladores. Esto lo observamos en el artículo 123, fracción XVI, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Sin embargo, no siempre estos términos fueron considerados homólogos, en virtud de que sindicato, a mediados del siglo XIX, era considerado por la Trade Union Inglesa como una asociación limitada a los trabajadores de una misma

profesión. En tanto que la asociación francesa se formó por trabajadores de profesiones diversas y similares, lo que en términos de la Trade Union Inglesa correspondería a un sindicato de empresa o de industria, lo que implicaba un concepto más amplio de la organización obrera.

En este orden de ideas, entenderíamos a la asociación profesional como el derecho que tienen tanto los trabajadores como los empleadores a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses; y al sindicato, como las diversas formas de sindicación.

CAPÍTULO 5

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

5.1.- Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo. 5.2.- Generalidades 5.3.- Definición del Contrato Colectivo de Trabajo. 5.4.- Sujetos contenido y forma. 5.5.- Cláusula de ingreso y de exclusión. 5.6.- Periodicidad y forma de revisión. 5.7.- Técnica de contratación. 5.8.- Terminación.

El hombre, para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, tiene que vivir en sociedad, esta relación trae como consecuencia el nacimiento de derechos y obligaciones que en algunos casos se establecen única y exclusivamente en forma verbal. Sin embargo, en otras circunstancias deben establecerse por escrito con el objeto de que exista seguridad y certeza en las características de los compromisos adquiridos y sus dimensiones.

Hemos considerado de suma importancia el presente capítulo, ya que es éste de donde se desprenden los elementos o el clausulado que da vida a nuestro trabajo, coincidiendo con el maestro Mario de la Cueva, que un Contrato Colectivo, sin los elementos normativos sería un esqueleto, un contrato hueco y vacío.

5.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El teórico laborista Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, señala que Stahl menciona que en 1351 y 1362 los tejedores de Speyer tuvieron los dos primeros contratos colectivos de trabajo.

Se señala además, que Hueck y Nipperdey también mencionan otros dos contratos colectivos: el primero en el año de 1363 celebrado para tejedores de Estraburgo, y el segundo, en 1437, para los herreros de Thor.

Sin embargo, el Contrato Colectivo de Trabajo adquirió forma y sirvió para regular las relaciones laborales hasta el siglo XIX para mantener la paz y seguridad social entre los trabajadores y patronos.

Nace primeramente en Europa en países industrializados, reglamentado primero en el derecho civil, luego en leyes laborales y posteriormente por la importancia de las relaciones que regulan hasta en las constituciones políticas. Baltasar Cavazos Flores señala que el primer contrato colectivo que se aplicó en México fue en 1875, suscrito por los mineros de Pachuca.

En el presente siglo, todas las legislaciones reglamentan el contrato colectivo, tanto en el derecho civil como del trabajo. En México por ejemplo, antes de la Constitución de 1917 se reglamento por las leyes laborales del Estado, entre otros:

Puebla: por el "Reglamento para la fábrica de hilados y tejidos de algodón", el 20 de Noviembre de 1906.

Veracruz: el Proyecto de Agustín Millán

Yucatán: por el proyecto de Salvador Alvarado, que regula la celebración de los convenios industriales.

Coahuila: por el proyecto de Gustavo Espinoza Mirales del 27 de Octubre de 1915.

Por el proyecto de Rafael Zubarán Cabmany, presentado a Venustiano Carranza en Abril de 1915.

En el Artículo 123 Constitucional, en su texto original, no se mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo. Mario de la Cueva dice que la legislación laboral posterior menciona en forma constante al contrato colectivo, si bien en "Versiones generalmente equivocadas". Posteriormente se incluyó en los proyectos de ley para el distrito y territorios de 1919 y 1925.

Por otra parte podemos señalar que en materia de contratos el derecho civil establece que los contratos se pueden llevar a cabo en forma verbal o escrita dependiendo del interés de lo contratado.

En contratos de materia laboral, también existen contratos verbales de carácter individual, pero los contratos colectivos deben concertarse necesariamente por escrito, con el objeto de que se especifiquen en forma precisa las condiciones en que el trabajo debe prestarse y no haya duda respecto a cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. Esto no significa que el contrato colectivo de trabajo tenga las mismas características y elementos de los contratos que reglamenta el derecho civil, ya que el objeto y consentimiento del contrato colectivo de trabajo sufre algunas modalidades importantes.

Para establecer el concepto de contrato colectivo de trabajo hay que partir del análisis de los términos contrato y colectivo, siendo necesario conocer el significado de los mismos, ya que autores nacionales y extranjeros afirman que esta terminología no es propia para expresar la relación contractual colectiva del trabajo.

Teóricamente, contrato, para el derecho civil es el convenio o acuerdo de voluntades para transferir derechos o contraer obligaciones.

Por otra parte, el vocablo colectivo comprende lo relativo o perteneciente a cualquiera agrupación de individuos.

De lo anterior, se deduce que el contrato colectivo es el convenio para contraer obligaciones entre dos o más personas o agrupaciones.

El contrato colectivo tiene como base los siguientes elementos:

- a).- Un consentimiento
- b).- Un objeto.

Dichos elementos son esenciales para que exista un contrato.

En cuanto a materia laboral, algunos autores como Baltasar Cavazos Flores, afirman que el contrato colectivo de trabajo cada día es menos contrato, en virtud de las siguientes razones:

- 1.- Porque para su celebración no requiere el acuerdo de voluntades. Inclusive se puede otorgar en contra de la voluntad del patrón y aún en su rebeldía, lo que efectivamente es cierto, mientras que el contrato colectivo

se aplica a personas que no han intervenido en él, obligando a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado. En derecho civil los contratos se aplican y producen efectos legales solamente a las personas que los han celebrado.

2.- Porque el término colectivo, para los efectos del contrato colectivo no significa número o grupo de trabajadores, sino interés profesional, definiéndolo Cavazos Flores como pacto profesional.

La variedad de nombres que los autores han dado a este contrato es en razón a sus características, y se ha denominado como:

- a).- Convención colectiva;
- b).- Pacto profesional;
- c).- Contrato de tarifa;
- d).- Convenio, entre otros.

El término que más ha predominado es el de contrato colectivo, no tanto por que abarque realmente las características esenciales de un contrato, sino por ser un concepto conocido que inspira confianza a la sociedad, por lo cual es la expresión que usaremos en el presente trabajo, ya que no solo la legislación laboral alemana le sigue asignando este nombre sino también nuestra legislación laboral mexicana.

5.2.- GENERALIDADES

El contrato colectivo de trabajo es un fenómeno jurídico, producto de la evolución del derecho laboral, desde el campo del derecho individual del trabajo hacia el derecho social; esto implica que esta institución, representante del instrumento más fecundo y dinámico para el avance del derecho obrero, no se ajuste a los conceptos jurídicos tradicionales.

La característica fundamental del contrato colectivo consiste en que, en nuestro medio, para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo cuando se lo solicita el sindicato que representa a la mayoría de sus trabajadores. No obstante, puede suceder que en una empresa laboren trabajadores afiliados a diferentes sindicatos, tratándose de diferentes profesiones o especialidades, en cuyo caso el contrato colectivo se celebra con todos los sindicatos en caso de que éstos se pongan de acuerdo, o en su defecto con cada uno de los sindicatos representativos de las diversas profesiones de los trabajadores de éstos.

En consecuencia, los grupos sociales aparecen como agentes creadores del derecho obrero; de ahí que las normas establecidas del contrato colectivo sean obligatorias tanto para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa vinculada al contrato, como para los que laboren en la empresa en cuestión, pero que no estén afiliados al sindicato que lo haya celebrado.

Por lo anterior, el contrato colectivo de trabajo implica un derecho de transición que tiene características tanto del derecho privado como del derecho público, y de normas contractuales regidas por la voluntad de las partes, así como otras normas con carácter y eficacia de ley.

5.3.- DEFINICIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Nuestra Ley Laboral vigente, en el artículo 386 define el contrato colectivo de trabajo en los siguientes términos:

ARTÍCULO 386.- 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 trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

El contrato colectivo de trabajo que reconocen más de setenta países en el mundo, nace a fines del siglo XIX como una medida conveniente y a veces necesaria de defensa de los intereses obreros y al que se le denomina generalmente convención colectiva, es o representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas, en forma congruente con las necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra. (Artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo).

El contrato colectivo de trabajo, es la principal fuente del derecho formal y material del trabajo en la empresa donde rige.

El contrato colectivo de trabajo, es producto siempre de lo que se denomina "la negociación colectiva" y esta requiere una serie muy importante y laboriosa de antecedentes, condiciones y preparación especialmente de los negociadores, para lograr su acertada y correcta elaboración.

Sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo han sido innumerables las opiniones y estudios que se han realizado. En síntesis, puede afirmarse que existen dos tendencias generales: una admite que es efectivamente un contrato, aunque con características sui-géneris y la otra, que lo considera una convención que establece determinados intereses que pueden posteriormente ser regidos o reglamentados por el contrato individual de trabajo.

Se puede considerar al contrato colectivo de trabajo como normativo al establecer condiciones de trabajo y al propio tiempo tiene ejecutoriedad, ya que sus disposiciones son de obligatoria y exacta observancia, con características especiales como son que sus disposiciones no pueden extenderse a los trabajadores de otras empresas similares y las mismas se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o empresas donde rige aunque dichos trabajadores no formen parte del sindicato suscribiente del contrato. También tiene que cumplimentar una serie de formalidades cuya falta de cumplimiento puede acarrear su nulidad. Según la exposición de motivos de la ley, el contrato colectivo tiene por objeto darle garantías de orden, estabilidad y paz a las relaciones empresario trabajadores.

Para el jurisconsulto laboral Miguel Borrell Navarro afirma que "El contrato colectivo de trabajo es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos"⁵¹

5.4.- SUJETOS, CONTENIDO Y FORMA

El objetivo fundamental de esta institución es elevar las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.

Los únicos que pueden pedir o exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo son los sindicatos legalmente constituidos, y nunca las coaliciones de trabajadores o éstos en forma individual.

En la celebración del contrato colectivo deberá tenerse siempre presente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro; no podrán afectar derechos adquiridos de los trabajadores ni prestaciones ya devengadas y no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

Pueden legalmente existir en una misma empresa o establecimiento varios sindicatos, lo que en la práctica ocasiona conflictos intergremiales que a veces afectan la marcha normal y armonía de la actividad laboral en el propio centro de trabajo.

Por disposición del artículo 386 de la Ley, pueden obligarse varios patrones con uno o varios sindicatos de trabajadores en un solo contrato colectivo.

Es requisito legal imprescindible que el contrato colectivo se celebre por escrito y por triplicado, entregándose un ejemplar a cada parte y depositándose el otro en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, o en la Federal o Local solo de conciliación, la que hará constar la fecha y hora de la presentación y lo remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

⁵¹ Borrell Navarro, Miguel. Op. Cit. pp. 451-452.

El artículo 390 de la Ley Laboral dispone textualmente: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad", disposición que para algunos teóricos laborales es incorrecta ya que afirma que no puede ser nulo lo que aún no existe. Estiman que la Ley debió declarar que si el contrato colectivo no se formula por escrito será considerado inexistente, no nulo, por adolecer de un requisito indispensable para su legal existencia.

La empresa o patrón, siempre que tenga trabajadores sindicalizados, tiene la obligación de firmar el contrato colectivo con el sindicato que lo represente, y si no lo firma, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga. Aunque es de estimarse que en este caso, antes de ejercitar el derecho de huelga, el sindicato debe solicitarle al patrón la firma del contrato colectivo y si éste se negare, ejercitar entonces el derecho de huelga, en la práctica, con frecuencia los sindicatos emplazan a huelga al patrón, exigiendo la firma de contrato colectivo, sin que hubieran solicitado previamente su firma, emplazamientos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptan y tramitan.

Sólo los sindicatos pueden ser los titulares de los contratos colectivos de trabajo y sus disposiciones alcanzan y benefician a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque no pertenezcan al sindicato que lo celebró.

No podrán nunca firmarse un contrato colectivo de trabajo con condiciones menos favorables para los trabajadores a las señaladas en la Ley, en el contrato colectivo que vaya a ser objeto de revisión, ni en los contratos individuales en vigor.

Aunque ambas partes estuviesen de acuerdo, no podrán señalarse prestaciones o derechos menores a los mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo, si así se hiciera, dichas estipulaciones serían nulas en pleno derecho.

La práctica nos enseña que en la celebración por primera vez del contrato colectivo el interés primordial del sindicato es lograr su firma por el patrón, para tener un contrato colectivo más que acreciente su cantidad de agremiados y de contratos colectivos y consecuentemente su fuerza sindical y política, circunstancia que debe saber aprovechar el patrón para no acentuar el incremento en prestaciones laborales y a su vez lograr una mayor flexibilidad patronal en el

manejo de las relaciones de trabajo, que se consignarán en el contrato colectivo que por primera vez se celebra; en las revisiones posteriores habrá de encontrarse una mayor exigencia y tenacidad en sus demandas por parte del sindicato.

Es obvio que el contenido del contrato colectivo que a continuación citamos, involucra a los sujetos del mismo, razón por la cual resultaría redundante ahondar en este punto, ahora bien, el contrato colectivo deberá contener, según la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

Artículo 391. El Contrato colectivo contendrá:

I.- Los nombre y domicilios de los contratantes.

II.- Las empresas y establecimientos y secciones que abarque.

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.

IV.- Las jornadas de trabajo

V.- Los días de descanso y vacaciones

VI.- El monto de los salarios. De no consignarse éstos, será nulo el contrato.

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento.

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial, que debe impartirse a quienes vayan a iniciar sus labores en la empresa o establecimiento.

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley; es decir, las comisiones bipartitas sobre reparto de utilidades; cuadro general de antigüedades y escalafón; capacitación y adiestramiento, de funciones sociales y económicas, reglamento interior de trabajo; seguridad e higiene, así como cualquier otra comisión que se acuerde establecer en relación con el trabajo.

X.- Si se reconocen y aplican las cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de las mismas.

XI.- El procedimiento y clasificación de las sanciones.

XII.- Determinación de los puestos de confianza y si las disposiciones del contrato colectivo también comprende a éstos trabajadores.

XIII.- Señalamiento de los puestos de planta y los que deban considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, así como la forma de cubrir las plazas temporales; y

XIV.- Las demás estipulaciones que convengan las partes, los permisos, licencias, forma de cubrir las vacantes, actividades sindicales, becas, etc.

XV.- Productividad.

5.5.- CLÁUSULA DE INGRESO Y DE EXCLUSIÓN

El desarrollo del presente tema implica referirnos al elemento esencial y normativo de los contratos colectivos de trabajo, en virtud de que en él se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada empresa, como salarios, jornada, vacaciones, descansos, etc.

Dice Mario de la Cueva que un contrato colectivo sin el elemento normativo sería una caricatura de contrato, un contrato hueco y vacío.

De acuerdo con Mario de la Cueva, el elemento obligatorio de los contratos colectivos de trabajo contiene:

- a).- La cláusula de ingreso
- b).- La cláusula de exclusión por separación
- c).- Reglamento de trabajo.

De la Cueva afirma asimismo que dicho elemento es el que tiene por objeto hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el elemento normativo de dichos contratos.

No ahondaremos ni profundizaremos en el presente tema lo referente a las cláusulas de ingreso y de separación, ya que lo abordaremos en el Capítulo 6.

5.6.- PERIODICIDAD Y FORMA DE REVISIÓN

El artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en artículo 399, es decir, que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

En la revisión del contrato colectivo de trabajo se deberán cumplir las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o de un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión será siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Por otra parte cabe destacar que las revisiones de los contratos colectivos pueden ser de carácter voluntario o de carácter obligatorio.

Son de carácter voluntario aquellos que se pueden revisar cuando los patrones así lo deseen, en cualquier tiempo y lugar.

Por su parte los contratos colectivos de carácter obligatorio pueden adoptar dos modalidades:

a).- Cuando se trata de una revisión integral, esto es, de clausulado y salarial, la cual se puede exigir cada dos años, siempre y cuando se solicite por lo menos sesenta días previos al vencimiento del contrato colectivo.

b).- Tratándose de revisiones salariales, en cuyo caso se puede exigir la revisión cada año, siempre y cuando se solicite por lo menos treinta días antes de su vencimiento.

No obstante lo anterior, si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

5.7.- TÉCNICA DE CONTRATACIÓN

Aun cuando esta obra es de carácter jurídico hemos considerado conveniente de escribir algunos procedimientos o técnicas idóneas para realizar una revisión de contrato colectivo o para celebrarlo por primera vez.

Los contratos colectivos presentan frecuentemente algún defecto en el contenido de sus cláusulas, motivo por el cual, al advertir alguna deficiencia, conviene tomar nota de la misma. Cuando la fecha de la revisión esté próxima, el gerente o ejecutivo de la empresa a cargo de presidir las pláticas al respecto, se reunirá con los diversos jefes de departamentos y especialmente con el jefe de relaciones industriales, y procederá a examinar el expediente en donde aparezcan las observaciones previamente referidas.

Es aconsejable que el secretario general del sindicato y sus principales colaboradores sigan el mismo procedimiento, de tal manera que los participantes en estas reuniones puedan externar asimismo tanto sus opiniones como sus

experiencias personales; de ahí que con estos elementos estén en posibilidad de redactar un proyecto de reformas, razonable para ambas partes.

Conviene que en las pláticas de revisión intervenga el menor número de representantes de ambas partes, en virtud de que cuanto mayor sea el número de participantes, mayores serán también las controversias que se suscitarán, lo cual puede redundar en detrimento del fin que persiguen.

Es conveniente que el sindicato deje para el final las cláusulas económicas, puesto que, en el caso contrario, lo que el patrón ceda en principio marcará la pauta para obtener mayores beneficios de los trabajadores.

Los representantes patronales que intervengan en las pláticas deberán contar con la suficiente autoridad para tomar las decisiones pertinentes. Por otra parte, el portavoz de las pláticas deberá reunir las siguientes características:

1.- Personalidad. Tener don de autoridad y las facultades necesarias para tomar decisiones; ser ecuánime y sobre todo saber escuchar.

2.- Seriedad. El portavoz deberá respetar los convenios pactados y no ofrecer más de lo que puede cumplir.

3.- Facilidad de palabra. Es aconsejable que el portavoz se exprese en un lenguaje claro y sencillo, de tal manera que todos puedan entenderlo, evitando así un lenguaje rebuscado y difícil de entenderlo; deberá así mismo manejar fluidamente la terminología propia de cada departamento.

4.- Familiarización. El representante deberá estar lo suficientemente familiarizado tanto con las actividades de la empresa, en términos de organización y funcionamiento, como con las políticas a seguir en el aspecto laboral y las leyes aplicables en cada caso, con su interpretación correspondiente.

5.- Serenidad. Es indispensable guardar compostura constantemente durante las pláticas con objeto de evitar que una reacción acalorada pueda ofender a la contraparte.

6.- Prestigio. Conviene que el portavoz sea una persona que ocupe un alto puesto dentro de la empresa, de tal manera que inspire respeto a los participantes.

7.- Solvencia moral. Es decir, que el portavoz deberá ser una persona honorable en toda la extensión de la palabra y que por ningún concepto trate de sorprender a la contraparte.

Ahora bien, considerando la posibilidad de que las pláticas lleguen a feliz término conviene prever un proyecto de redacción de cláusulas, lo cual redundará en agilizar los detalles del convenio y evitar la fatiga.

5.8.- TERMINACIÓN

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento.
- II.- Por terminación de la obra; y
- III.- En los casos del capítulo VIII de éste Título, por cierre de empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso el contrato colectivo se aplica exclusivamente en el establecimiento.

Como se desprende del contexto del artículo 401 mencionado anteriormente; el primer caso de terminación del contrato colectivo, o mejor dicho la primera causal lo es el mutuo consentimiento de las partes, y desde luego se observe el procedimiento que para el efecto debe desahogarse en los términos de la Ley de Trabajo reformada.

La terminación de la obra, es otra de las causales expresadas lo cual resulta lógico, obviando todo comentario, puesto que nadie puede obligarse más allá del límite que quiso obligarse.

Por último, y en forma genérica, se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo – artículo 433-, el cierre de la empresa o establecimiento o bien la reducción definitiva de los trabajos, estableciendo en el numeral siguiente en forma específica las causales que originan dicha terminación.

Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimiento o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

I.- La fuerza mayor no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- En los casos del artículo 38, que se refiere, a los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables. En éstos supuestos legales referidos a las minas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otras actividades laborales;

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. En éstos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente..

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

Es posible que concluyan las relaciones colectivas, creadas en virtud de los contratos colectivos y continúen las relaciones individuales de trabajo, cuando por mutuo consentimiento, termina la vigencia de contrato colectivo, lo que trae como

consecuencia la terminación de las relaciones colectivas sindicato-empresa, pero subsisten las relaciones individuales trabajador-empresa.

CAPÍTULO 6

LAS CLÁUSULAS DE CONSOLIDACIÓN SINDICAL O EXCLUSIVIDAD

6.1.- Antecedentes históricos. 6.1.1.- Antecedentes en México de la cláusula de ingreso. 6.1.2.- Antecedentes en México de la cláusula de exclusión por separación. 6.2.- La cláusula de ingreso o de admisión sindical. 6.3.- La cláusula de exclusión o separación sindical. 6.4.- La constitucionalidad de la cláusula de exclusión.

6.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Uno de los temas más controvertidos del derecho sindical es la cláusula de exclusión. "La declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123 Constitucional, abrió nuevos horizontes al derecho del trabajo, porque promovió la personalidad y la fuerza de las organizaciones obreras; y como una derivación de la fuerza sindical sobrevino la cláusula de exclusión".⁵²

En sus inicios, la finalidad de las cláusulas era "defender el mercado de trabajo en contra de personas ajenas a él".⁵³

Es en la edad media donde encontramos los antecedentes de las cláusulas de exclusión, en las corporaciones de oficios, quienes impusieron que todo aquel que quisiera abrir un taller, tenía que pertenecer forzosamente a la organización. Continuando con el ejemplo de los maestros, los trabajadores que eran conocidos como compañeros, formaron asociaciones que impedían la contratación de trabajadores que no estuvieran afiliados o boicoteaban los talleres donde se les daba empleo.

"Mario de la Cueva dice: que los esposos Webb en *Histoire du trade Unionisme*, relatan la aparición de dos casos importantes como antecedente: Los Cardeadores del Oeste de Inglaterra lograron constituir en 1741, una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas que no utilizaran a trabajadores libres, asimismo en 1771 lograron los sombreros formar una

⁵²Climént Beltrán, Juan B. Op. Cit. pp. 113-114.

⁵³Sánchez Hernández Faustino. Legislación laboral y seguridad social; México; Trillas; 1990; p. 102.

Federación Nacional los que reclamaron, que únicamente se emplearan a sus miembros”.⁵⁴

6.1.1.- Antecedentes en México de la Cláusula de ingreso

Para el eminente tratadista Mario de la Cueva, los antecedentes en México de la cláusula de ingreso se encuentran en:

“José Ortiz Petricioli, miembro distinguido de la CROM, nos informó que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A., pero no hemos conseguido un ejemplar de ese contrato.

Las que se implantaron en muchos contratos colectivos en distintos Estados de la República, principalmente en Veracruz y Tamaulipas, posterior a la promulgación de la Constitución de 1917.

La que se estableció en la convención textil de 1927, con validez en toda la República, en su capítulo segundo, título de la admisión de trabajadores, artículo 12, que a la letra dice:

Que todo trabajador que deseara ingresar a una fábrica, debía solicitarlo por sí solo o por medio del representante del sindicato...si era admitido, además de cubrir varios requisitos, debía exhibir comprobante de que se había afiliado al sindicato.

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

⁵⁴De la Cueva, Mario. Op. Cit.; p. 102.

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

Y por último, la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estableció la cláusula de exclusión, tal y como se estipuló en el proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, en el artículo 48, que transcribimos líneas arriba, con la salvedad de que se le eliminó la parte "siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes", en función de que los trabajadores manifestaron su inconformidad, por esta parte del precepto, ya que dejaba a voluntad del empresario su inclusión en los contratos colectivos".⁵⁵

6.1.2.- Antecedentes en México de la cláusula de exclusión por separación.

Los antecedentes de la cláusula de exclusión, según el autor Faustino Sánchez Hernández, se encuentra en los contratos colectivos que fueron formados después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.⁵⁶

En el proceso legislativo, los trabajadores alegaron que la cláusula de ingreso era inútil sino se le acompañaba con la cláusula de exclusión por separación, ya que los trabajadores que ingresen a la empresa por medio del sindicato, podían separarse libremente de éste una vez que fueren aceptados. Por lo tanto, propusieron se adicionara la ley con un artículo más, el artículo 236, que a la letra dice:

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien a sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

Reconocido el precepto en la Ley de 1931, los sindicatos empezaron a utilizarla en los contratos colectivos que firmaban con las empresas, con el

⁵⁵ Ibidem. Pp. 309-312.

principal objetivo de fomentar el sindicalismo entre los trabajadores, para poder crecer como organización.

6.2.- LA CLÁUSULA DE INGRESO O DE ADMISIÓN SINDICAL

Es de suma relevancia hacer notar, como el legislador del Código Laboral suprimió del Capítulo de los Sindicatos, los preceptos prohibitivos que de los actos realizados por los sindicatos y que resultaban atentatorios contra la libertad de sindicalización y que se consignaban en la Ley de 1931 derogada en los artículos que a continuación transcribimos:

ARTÍCULO 234. Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos , sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

ARTICULO 235. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta.

ARTÍCULO 249. Queda prohibido a los sindicatos:

III. Usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.

Es posible que el legislador de la ley laboral vigente estimara incongruente la permanencia en el texto legal de los artículos citados arriba con el que se refiere a la Cláusula de Exclusión, y al derogar los Artículos citados, esta acción lejos de ser contradictoria, como existía en el Código anterior, se legitimaba, según él, sin que el sindicato realizara actos ilegales y penados por la Ley.

Del análisis profundo del Maestro Mario de la Cueva, respecto de éstas cláusulas de consolidación sindical (según él), transcribimos lo siguiente:

⁵⁶Sánchez Hernández, Faustino. Op. cit. p. 103.

“La cláusula de exclusión de ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud del cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes están sindicados”⁵⁷

La ley derogada en su artículo 49 hablaba expresamente de ésta cláusula, misma que se reproduce en el artículo 395 de la Ley vigente, aclarando, que la admisión es exclusiva para los trabajadores sindicalizados o miembros del sindicato contratante, que a la letra dice:

“ARTÍCULO 49. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos de trabajo”.

Dice el maestro Mario de la Cueva respecto de la anterior redacción del artículo 49 de la Ley derogada, que en los términos en que aparece redactada le hace pensar en la existencia de dos cláusulas: una amplia y otra restringida. La primera sería aquella por virtud de la cual no se admitirán en la empresa sino a trabajadores sindicalizados, pero sin atender a la pertenencia a una agrupación especial; la segunda, permitiría únicamente el ingreso a quienes fueran miembros de un sindicato determinado. Previendo esta interpretación, el legislador de la Ley actual, aclaró tal situación como se desprende de la redacción del

ARTÍCULO 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Por otra parte también suprime del artículo anterior derogado la palabra “licitud”, que empleó cuando dijo que la inclusión en los contratos colectivos de trabajo de la cláusula de exclusión de ingreso era lícita, quizá deberíamos suponer, que el legislador tiró la piedra y escondió la mano, puesto que el hecho de decir en una ley reglamentaria que un precepto de la misma es lícito no obstante conculque una garantía social, por ir más allá de lo que la ley fundamental dicta, no iba a operar como tal, es decir, como un ordenamiento

⁵⁷ De la Cueva, Mario. Op. Cit. p.104.

jurídico legalmente válido, y concretándose en cambio de la mentada licitud de la cláusula de exclusión y facultar a las partes en el sentido de que "podrá establecerse", por lo cual como se verá el problema sigue vigente.

Nos preguntamos con certeza ¿Cuál es la esencia y función de la cláusula de exclusión de ingreso? Para el maestro Juan B. Climént Beltrán la esencia y función de la cláusula de exclusión de ingreso "reside en la naturaleza del derecho colectivo de trabajo como un derecho de clase; en la medida que los grupos sociales va tomando fuerza, imponen normaciones en los contratos que les preserven de maniobras del patrón o de luchas intergremiales. Su efecto inmediato fue una transferencia enorme de facultades de la empresa a favor del contratante, porque la facultad de seleccionar el personal de nuevo ingreso al servicio de la empresa, pasó de la propia empresa a manos del sindicato. Esto significó una revolución en el orden interno de las relaciones entre empresa y sindicato; ya no era el patrón el amo de la empresa, si no que estaba limitado su poder por el poder sindical; estaba interviniendo el sindicato en un campo que había sido del dominio exclusivo del patrón sobre su propia empresa"⁵⁸

De la cláusula de exclusión de ingreso podemos observar un efecto constante y un efecto eventual. El constante consiste en que la empresa está obligada a pedir al sindicato le proponga los trabajadores de nuevo ingreso; y el eventual en que se fija un término para que el sindicato los proporcione, y de no hacerlo queda la empresa facultada para seleccionar libremente esos trabajadores.

No obstante lo anterior, existe la posibilidad de negociar la cláusula en cuestión con el sindicato, puesto que se estipula un plazo máximo de setenta y dos horas para cubrir las vacantes, en la inteligencia de que de no hacerlo en dicho lapso, el patrón tendrá derecho de cubrir la vacante.

Por otra parte, es usual que se estipule que los sindicatos queden obligados, en beneficio de su propia membresía, a presentar una terna, en lugar de un candidato único.

⁵⁸ Climént Beltrán Juan B. Op. Cit., p. 116.

De lo anterior podemos deducir, que esta cláusula no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que presten servicios en la empresa con anterioridad a la fecha de la celebración o revisión del contrato colectivo en donde se incluya dicha cláusula. De igual forma, la cláusula de exclusión por ingreso no debe aplicarse a los trabajadores transitorios y desde luego a los trabajadores de confianza, por lo que resulta de suma importancia determinar en el catálogo de puestos de la empresa, en los contratos colectivos y aún en los contratos individuales de trabajo, si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades, pues éstos trabajadores y los eventuales y transitorios son los únicos que podrá nombrar libremente el patrón en su empresa.

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

6.3.- LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN O SEPARACIÓN SINDICAL

El presente tema lo iniciaremos preguntándonos como lo hiciera el maestro Juan B. Climent Beltrán ¿Cuáles son los principios y fundamentos de la cláusula de exclusión o separación?. Climent Beltrán establece que “ la finalidad de esta cláusula consiste en la defensa del contrato colectivo contra la injerencia del patrón o de otros sindicatos, mediante actividades divisionistas que atenten contra la integridad del propio sindicato contratante; aunque es difícil deslindar lo que es

una conducta antisindical y lo que puede constituir el ejercicio de un derecho de crítica de la gestión de los dirigentes”⁵⁹.

Para el maestro Eusebio Ramos la cláusula de exclusión o separación “es la facultad de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato”.⁶⁰

El laborista Baltasar Cavazos establece que “esta cláusula consiste concretamente en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas que separen de las mismas a los trabajadores que:

- a).- Hayan renunciado al sindicato, o
- b).- Sean expulsados de él.

Desde luego dicha separación se solicita sin responsabilidad legal para la empresa.”⁶¹

Para el jurisconsulto laboral Borrell Navarro establece que “la cláusula de exclusión por separación, consiste en la obligación asumida por el patrón en el contrato colectivo, de separar del trabajo, a solicitud del sindicato, a los trabajadores que renuncien a la agrupación sindical, titular del contrato colectivo de trabajo o sean expulsados de dicho sindicato”.⁶²

Esta cláusula se menciona en el artículo 236 de la ley derogada, modificándose e incluyéndose en el artículo 395, Párrafo Segundo.

“Artículo 236.- Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.”

Al derogarse la ley anterior modificó en gran parte el artículo anteriormente transcrito, ya que “el derecho de los trabajadores a pedir y a obtener del patrón”,

⁵⁹ Ibidem. p. 118.

⁶⁰ Ramos, Eusebio. Derecho sindical mexicano y las instituciones que genera; México; Velux; 1975; p. 141.

⁶¹ Cavazos Flores Baltasar. op. Cit.; p.

⁶² Borrell Navarro Miguel. Op. Cit.; p. 459.

quedo suprimido, quedando solamente en la nueva redacción del Párrafo Segundo del artículo 395 mencionando la cláusula de exclusión por separación en los términos siguientes:

“Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato”.

Actualmente al modificar el legislador del Código Laboral la redacción del artículo 236 de la Ley derogada, solamente les concede tanto a los trabajadores como a los patronos el “derecho de establecer” dejándolos en libertad para el ejercicio de éste derecho y ahora concediéndoselo a las dos partes pactantes a diferencia de la Ley derogada como se ha visto que éste derecho solo era concedido a la Asociación profesional.

La cláusula en cuestión se opone asimismo al contenido del Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

Artículo 358.- 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 podemos ver, la disposición reitera y garantiza la libertad de trabajo y de asociación del propio trabajador. Sin embargo, el artículo 395 nulifica esta libertad.

Ahora bien, como se podrá observar, los efectos de esta cláusula que se consignan a continuación son triples, desde el punto de vista del maestro Francisco de la Torre y son:

- a).- La pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula.
- b).- La pérdida de todos los derechos inherentes al empleo.
- c).- La liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

En lo que respecta a los requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión, generalmente se aceptan los siguientes:

- a).- El trabajador deberá ser miembro del sindicato que aplica la sanción;
- b).- El trabajador deberá renunciar a formar parte del sindicato o deberá haber sido legalmente expulsado de él;
- c).- El sindicato que aplique la cláusula tendrá que cumplir con los requisitos de fondo y de forma;
- d).- Tendrá que ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

El requisito de fondo consiste en exigir que las cláusulas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que, en consecuencia, éstas sean justificadas.

El requisito de forma establecido en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VII, se deberán cumplir para que surta efecto la cláusula de exclusión y dichos requisitos consisten en:

... VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión;
- b).- Cuando se trate por 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;
- 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, y
- g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Otra modalidad de la cláusula de exclusión, como hemos mencionado anteriormente, consiste en separar de la empresa al trabajador que renuncie al sindicato contratante, la que tiene características peculiares, pues releva al sindicato de aplicar el procedimiento de expulsión previsto en la Ley o en los estatutos.

El eminente jurista laboral Don Mario de la Cueva señala los siguientes requisitos para la procedencia de la renuncia:

- a).- Que la decisión sea tomada libremente por el trabajador;
- b).- Que el órgano representativo del sindicato debe aceptar la renuncia;
- c).- La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrón y le solicitará separe al trabajador de su empleo;
- d).- Al patrón le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se acepto la renuncia presentada por el trabajador;
- e).- El mismo patrón, con base en la cláusula de ingreso, si el sindicato no mencionó el nombre del sustituto, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante.

El segundo requisito rara vez opera toda vez que hay una renuncia expresa y otra tácita. No es frecuente que un grupo de trabajadores que se quieran separar de su sindicato para ingresar a otro le envíen a aquél un escrito diciéndole que no desean seguir perteneciendo al mismo, sino que simplemente se afilian a otro sindicato sin hacer manifestación alguna al sindicato titular del contrato colectivo; en este caso se trata de una renuncia tácita que no requiere del consentimiento del sindicato contratante.

6.4. LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

La Ley Federal del Trabajo de 1970 conjuga en un mismo precepto, el artículo 395, la Cláusula de exclusión de ingreso y de separación.

Mario de la Cueva impugna esta segunda cláusula abiertamente en su primer *Tratado de Derecho Mexicano del Trabajo*, pero a la luz de la Ley Laboral de 1970, en el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo flexibilizó algunos criterios anteriores.

Exponía serias dudas en el primer Tratado sobre la validez de la Cláusula de exclusión por separación, al estimar que no sólo desvirtuaba el principio de la libertad sindical consagrado en la fracción XVI del Artículo 123 constitucional, sino que afectaba el derecho constitucional de la estabilidad en el empleo, plasmado en la Fracción XXII; principio que se traduce en la reinstalación obligatoria establecida en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1962, lo que consideró como un obstáculo para sostener la constitucionalidad de dicha cláusula.

En efecto, la Constitución General de la República establece la libertad sindical en la fracción XVI en su Artículo 123, Apartado A, que textualmente dice: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

La Ley Federal del Trabajo corroborando lo dispuesto en la Constitución a este respecto, nos dice en el Primer Párrafo de su artículo 358 “que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”

No obstante tales disposiciones, la propia Ley Federal del Trabajo autoriza en su artículo 395 al patrón a separar del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean expulsados del mismo, disposición que resulta inconstitucional, ya que va contra la libertad de trabajo y sindical, o de asociación que establece nuestra Ley Suprema, pues coarta la libertad del trabajador para abandonar o afiliarse al sindicato que desee, obligando al trabajador, para no perder su puesto o trabajo, a tener que permanecer en un sindicato, aun en contra de su voluntad.

El doctor Borrell Navarro considera que la cláusula de exclusión por separación es inconstitucional ya que "por el hecho de renunciar el trabajador al sindicato titular del contrato colectivo o por afiliarse a otro sindicato, atenta contra la libertad de trabajo y la libre sindicalización que la Constitución y la Ley consagran"⁶³

La anterior aseveración se debe a que simplemente por la obligación que tiene el patrón de separar al trabajador, a solicitud del sindicato, titular del contrato colectivo, cuando estos renuncian o son expulsados del sindicato.

Aunque en sus inicios estas cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, para fortalecer la unión de los trabajadores en las negociaciones colectivas, más tarde se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores, en una empresa o rama de la industria.

Actualmente la alianza del sindicalismo mexicano con el partido oficial ha provocado un sometimiento por parte del movimiento obrero que podríamos llamar incondicional. Para ello han contribuido en mucho las cláusulas antes mencionadas, las cuales, lejos de fortalecer y consolidar las fuerzas sindicales, se han transformado - según de la Cueva - "se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical, y a través de él, del totalitarismo estatal".⁶⁴

Coincidente con la idea expresada por el Doctor De la Cueva, Euquerio Guerrero ha señalado que las dos cláusulas -tanto la de admisión como la de exclusión- "en la práctica se ha prestado a los abusos mas censurables y en ocasiones bochornosos. La de ingreso, lisa y llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, pueden paralizar a un departamento o sección importantes. En algunos contratos colectivos se ha atemperado ese rigor, estableciéndose que si el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de determinado plazo, el patrón tiene el derecho de llenarlo con personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión. Dentro del carácter

⁶³ Borrell Navarro, Miguel. op. Cit.; p. 459.

inconstitucional de la cláusula, estimamos que es lo menos que se puede considerar a ese respecto. La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional⁶⁵

El maestro José Manuel Lastra Lastra afirma que no es partidario de “que a la persona jurídica sindicato se le utilice con fines políticos, puesto que éstos no son su naturaleza ni sus fines, sino que sus líderes abiertamente utilizan dicha figura con esos propósitos, dejando a un lado la principal finalidad u objetivo, que es el estudio, defensa y mejoramiento de sus integrantes. Claro está que los trabajadores, en forma individual, pueden y deben participar en política e, incluso, asociarse para tales fines. Es un derecho que nuestra Carta Magna garantiza. Pero que no se utilice al sindicato para favorecer intereses y aspiraciones políticas de un grupo reducido de sus integrantes, comúnmente los dirigentes”.⁶⁶

Asimismo, el conocido abogado, Baltasar Cavazos Flores, al referirse a la cláusula de admisión o de ingreso, señala que su efecto principal consiste en “limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal”⁶⁷

Néstor de Buen, después de analizar las opiniones de nuestros tratadistas, en pro y en contra de las cláusulas de admisión y de exclusión, así como de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de ambas, concluye afirmando que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino de los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de que –según él–

⁶⁴ De la Cueva, Mario. op. cit.; p. 306.

⁶⁵ Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo; México; Porrúa; 1984; p. 302.

⁶⁶ Lastra Lastra, Manuel. op. cit.; pp. 285-286.

⁶⁷ Cavazos Flores, Baltazar. op. cit., pág. 265.

es innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ésta “debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley”⁶⁸

A manera de ejemplo, citaremos como es que el código laboral de Costa Rica en su artículo 58, nos dice que la cláusula de exclusión está prohibida y dice a la letra “no será válida la cláusula que obligue al patrono a remover al personal a solicitud del sindicato de trabajadores o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados”⁶⁹

El Salvador, en su Código Laboral en su artículo 77 nos dice que “se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo, por consiguiente el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato”⁷⁰

El código laboral de Guatemala también prohíbe las cláusulas de exclusión.

La mayoría de los teóricos del Derecho Laboral están de acuerdo que la cláusula de exclusión es inconstitucional “toda vez que coarta la libertad de trabajo de quien por alguna razón quiera dejar de pertenecer al sindicato, o sea separado del mismo. En este sentido parece ser que los sindicatos son personas de derecho privado, en alguna medida tienen ciertas modalidades que los hacen ser organismos de interés público, pues sus resoluciones están por encima de los derechos y de ciertas garantías individuales, como son las relativas a la libertad de trabajo.”⁷¹

Otro argumento que tiene una proyección jurídica para dar fortaleza al presente trabajo es el Acuerdo número 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad de sindicalización que a la letra dice “el trabajador tiene derecho a la libre sindicalización en sentido positivo con ingreso al sindicato. También lo ejercita en sentido negativo cuando rehusa participar en él. Finalmente, decide libremente en el caso de pertenecer a un sindicato, el permanecer o retirarse del mismo”⁷²

⁶⁸ De Buen, Néstor. op. cit.; p. 546.

⁶⁹ Citado por Borrell Navarro, Miguel. op. cit. p. 461.

⁷⁰ Citado por Borrell Navarro, Miguel. op. cit. p. 461

⁷¹ Breña Garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada; 4ª ed.; México, Harla; 1996; p. 355.

⁷² Citado por Breña Garduño, Francisco; op. cit. pp. 355-356.

El maestro Russomano, nos dice que estas restricciones que se imponen dentro de los contratos colectivos a través de las llamadas cláusulas de exclusión "son modos indirectos u oblicuos de violación del derecho a la libre sindicalización. La violación del derecho individual, proviene del Estado o bien de la propia clase obrera y que colocan al trabajador ante la amarga encrucijada de optar entre inscribirse en el sindicato o no tener trabajo"⁷³

Las palabras del Doctor Mario de la Cueva, señaladas con antelación han sido proféticas, pues el tiempo le ha dado la razón. Tal como lo avizoraba en su obra tan preclara, estas cláusulas son en la actualidad instrumentos de represión, corrupción, prepotencia y arbitrariedades por parte de algunos líderes, quienes las aplican a su antojo o capricho, en detrimento y menoscabo de los derechos de sus representados. En muchas ocasiones por complacencia a sus intereses políticos partidistas, y en otras por indicaciones de los patrones.

⁷³ Rusomano, Mosar V. Principios Generales de Derecho Sindical; Instituto de Estudios Políticos, Madrid;

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

Para confirmar la anticonstitucionalidad del artículo en comento, el Artículo 5 de nuestra Ley Suprema en su Párrafo I, nos establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, convenio o trabajo que le acomode siendo lícitos” y en el párrafo VI, se plasma que “tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

Nuestra Ley laboral concretiza en su numeral 6º que “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia”.

Un ejemplo claro de la aseveración anterior es lo ratificado por México en el Convenio 87 que trata sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

La Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país establece en el Artículo 4º que “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos”, esta disposición reglamenta la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º constitucional, como garantía individual.

Como podemos observar, el artículo 395 coarta total y absolutamente la libertad de sindicalización consagrada en el Artículo 123 Constitucional en su Fracción XVI ya que establece “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

En la misma Ley Laboral vigente, en el Artículo 358 nos dice que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”, lo anterior, limita la libertad de trabajo de quien por alguna razón quiera dejar de

CONCLUSIONES

Después de haber realizado un profundo análisis del Tema "La libertad de sindicalización en el Derecho Laboral mexicano", hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1.- Que la sindicalización es un derecho conquistado por y para los trabajadores, por tanto corresponde a ellos decidir libremente, sin coacción, pertenecer o no a un sindicato, o salirse de él, sin que ello implique la no obtención o separación de su trabajo.

2.- Que la aplicación de la cláusula de exclusión ha llevado, por un lado, no a fortalecer al sindicalismo, sino a establecer un totalitarismo sindical, ya que es empleado para eliminar a los agremiados que se oponen a las decisiones de los líderes o se enfrenten a ellos cuando se postulan como candidatos para ser dirigentes de la agrupación y por otro lado ha ocasionado un totalitarismo estatal que impide el sano desarrollo de los trabajadores. Con las concertaciones entre líderes sindicales y los representantes del Estado, los trabajadores no progresan económica ni socialmente ya que el salario mínimo se encuentra lejos de satisfacer sus necesidades.

3.- La derogación del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país que 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 él de la cláusula de exclusión.

pertenecer a un sindicato. No hay que olvidar que el trabajador tiene derecho a la libre sindicalización en un sentido positivo con ingreso a un sindicato. También puede ejercitarlo en sentido negativo cuando rehusa a pertenecer a él.

4.- Tendrá necesariamente que fortalecerse las relaciones laborales

La nueva cultura de la calidad y la productividad exige fortalecer las relaciones obrero patronales para superar las posiciones de conflicto y orientar su interacción dentro de un clima de mayor apertura y objetividad que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo, implica aceptar a las organizaciones sindicales como partícipes legítimos en el desarrollo mismo de las empresas y exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad, como propósito común para la mejora del trabajador y el desarrollo de la empresa. Lo anterior significa, sumar voluntades y abrir espacios a la comunicación, al involucramiento y a la creatividad en el ámbito laboral.

Hay que tomar en cuenta que la productividad y la calidad no pueden ser impuestas, su esencia radica en la voluntad de todos los factores que contribuyen al proceso productivo y supone un procedimiento altamente participativo.

Debemos tomar en consideración que las transformaciones económicas que demanda el país en el momento actual y de la responsabilidad que compete a todos, en la superación de los niveles de productividad y de calidad en el crecimiento sostenido.

BIBLIOGRAFIA

AIZPURU, MIKEL Y RIVERA, ANTONIO. MANUAL DE HISTORIA SOCIAL DEL TRABAJO; MÉXICO; SIGLO VEINTIUNO EDITORES; 1994.

ANGUIANO, ARTURO. EL ESTADO Y LA POLÍTICA OBRERA DEL CARDENISMO; MÉXICO; ERA; 1991.

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. LA HUELGA, UN ANÁLISIS COMPARATIVO; MÉXICO; LGEM; 1983.

BORRELL NAVARRO, MIGUEL. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; 5ª. ED. MÉXICO; SISTA; 1996.

BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA; 4ª. ED.; MÉXICO; HARLA; 1996.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO; MÉXICO; PORRUA; 1994.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES; 25ª ed. MÉXICO; PORRUA; 1993.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR. INSTANTÁNEAS LABORALES; MÉXICO; TRILLAS; 1988.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR. CUARENTA LECCIONES DE DERECHO LABORAL; MÉXICO; TRILLAS; 1994.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LAS 500 PREGUNTAS MÁS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES; 2ª. Ed., MÉXICO; TRILLAS; 1986.

CLARK, MARJORIE RUTH. LA ORGANIZACIÓN OBRERA EN MÉXICO; MÉXICO; ERA; 1989.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 8ª. ED., DELMA; MÉXICO; 1991.

DÁVALOS, JOSE. CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO; MÉXICO; PORRUA; 1991.

DE BUEN L., NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO; TOMO II; MÉXICO; PORRUA; 1994.

DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; TOMO II; MÉXICO; PORRUA; 1994.

DE LA TORRE, FRANCISCO. INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL; 1ª. Ed. MÉXICO; MC-GRAW HILL; 1987.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. TOMO III; BUENOS AIRES; DRISKILL S.A. DE C.V.; 1992.

GARRIDO RAMÓN, ALENA. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO (S.U.A. ANTOLOGIA); 1ª. Ed. MÉXICO; UNAM; 1995.

GUTIÉRREZ VILLANUEVA REYNOLD. LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURÍDICA; MÉXICO; PORRUA; 1990.

HERNÁNDEZ JUÁREZ, FRANCISCO Y HELHUANTZI LÓPEZ, MARÍA. EL SINDICALISMO EN LA REFORMA DEL ESTADO; MÉXICO; FCE; 1993.

J. LASKI, HAROLD. LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD; MÉXICO; FCE; 1985.

LASTRA LASTRA, JOSÉ MANUEL. DERECHO SINDICAL; MÉXICO; PORRUA; 1991.

OJEDA AVILÉS, ANTONIO. DERECHO SINDICAL; BARCELONA; TECNOS; 1994.

RAMOS, EUSEBIO. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA; MÉXICO; VELUX; 1975.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, FAUSTINO. LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL; TOMO 2; 1ª. Reimpresión; MÉXICO; TRILLAS; 1990.

TENA RAMÍREZ, FELIPE. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO; MÉXICO; PORRUA; 1995.