

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

Análisis de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión de admisión en los contratos colectivos de trabajo

Autor: Jorge Luis Robles Burgara

Tesis presentada para obtener el título de:
Lic. En Derecho

Nombre del asesor:
Rafael Gutiérrez Guzmán

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.



UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA



FACULTAD DE DERECHO

**“ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD
DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN EN LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO”**

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

JORGE LUIS ROBLES BURGARA

Asesor:

LIC. RAFAEL GUTIÉRREZ GUZMÁN

CD. Y PUERTO LÁZARO CÁRDENAS, MICHOACÁN, MÉXICO.

No. De acuerdo LIC9510001

CLAVE 16PSU00160



UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA



FACULTAD DE DERECHO

**“ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD
DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN EN LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO”**

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

JORGE LUIS ROBLES BURGARA

Asesor:

LIC. RAFAEL GUTIÉRREZ GUZMÁN

CD. Y PUERTO LÁZARO CÁRDENAS, MICHOACÁN, MÉXICO.

No. De acuerdo LIC9510001

CLAVE 16PSU00160



DEDICATORIA

Mi agradecimiento a quienes gracias a su ayuda, apoyo y consejos he llegado a realizar una de mis metas, en especial a mi esposa e hijos: Rosa Elena, Jorge Saeed y Kevin Eduardo que son el motor para seguir preparándome profesionalmente, porque ellos son mi inspiración y amor de mi existencia. Quienes han sabido guiar mis pasos hacia el conocimiento y han sembrado en mí la vocación de servir y de ser cada día mejor en todos los aspectos. Para quien la principal

satisfacción ha sido verme convertido en un profesionalista.

Jorge.

i

En agradecimiento a mis padres, Jorge y Petra por el apoyo recibido durante mi formación profesional con profundo respeto, agradecimiento y amor. Que me brindaron su apoyo, consejos y en los momentos más difíciles me alentaron a seguir adelante, anhelando que siempre me prepararan para enfrentarme a la vida. Hoy se ven culminados nuestros esfuerzos y mis deseos, iniciándose así una etapa en mi vida en la que siempre estarán en mi corazón. Por ello a Dios y a ustedes. ¡Gracias!

AGRADECIMIENTO

A mis Asesores: Lic. Rafael Gutiérrez Guzmán y Mtro. Juan Carlos Toledo Ponce, por sus observaciones, sugerencias, recomendaciones, correcciones y orientaciones en la formulación de tesis, así como en la revisión y desarrollo de esta investigación.

La gratitud es una virtud que nos vuelve más humanos, gracias a ello se alimenta el amor, la bondad y los buenos recuerdos.

Por transmitirme lo invaluable: el conocimiento, y porque sin sus ayuda hubiera sido imposible lograr este objetivo profesional.

Jorge Luis Robles Burgara.

iii

No hay palabras para describir a mis compañeras de grupo: Alejandra, Alicia y Carolina, lo que una amistad representa; es la base de todo. Y eso es lo que me han hecho sentir, sobre todo, el apoyo y estímulo que me han brindado desde siempre, contribuyendo enormemente en mi formación profesional. Gracias por la amistad que conservo como el tesoro más valioso. ¡Gracias!

Jorge.

Es necesario entonces presentar nuestros agradecimientos a todos quienes nos alentaron y guiaron para seguir adelante, en especial a nuestros maestros, quienes con su cúmulo de experiencia y conocimientos han sembrado en nosotros el deseo constante de superación.

Jorge Luis Robles Burgara.

A la Universidad Vasco de Quiroga, por darnos la oportunidad de seguir estudiando para superarnos profesionalmente en beneficio de la sociedad. Regida por sus preceptos de su líder espiritual el humanista Don Vasco de Quiroga.

Jorge Luis Robles Burgara.

INTRODUCCIÓN PRELIMINAR.

La importancia de esta Tesis de investigación jurídica ha sido tema de pocos debates a través del tiempo: la Cláusula de Admisión en los Contratos Colectivos en nuestro país.

La motivación principal para llevar a cabo la presente investigación se genera a raíz de mis estudios en la facultad de derecho y el despido injustificado de que fui objeto por la empresa Paraestatal SICARTSA en la que trabajé 19 años y medio en el departamento de servicios eléctricos, del área de fuerza motriz. El despido fue a consecuencia del conflicto con el sindicato minero por no participar en el reconocimiento del Gómez Urrutia, el bloqueo y quema de instalaciones de la empresa SICARTSA. La cláusula de exclusión de separación fue el instrumento represivo en mi contra.

Se analizará desde el punto de vista histórico, el reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental en nuestro orden jurídico, su reglamentación de la Ley Federal del Trabajo (Apartado "A" del art. 123 constitucional) y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Apartado "B" del art. 123 constitucional). El fundamento de la cláusula de exclusión de ingreso está establecida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual obliga al patrón sólo a admitir como trabajadores propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo.

Estas cláusulas sindicales, tanto la de admisión como de separación figura del Derecho Laboral Mexicano (Por más de setentas años) han sido las herramientas jurídicas más poderosas que han tenido los líderes sindicales y empresarios para tomar venganza, amedrentar o imponerse a los trabajadores; control político que les permite enriquecerse a costa de los trabajadores. Pero la SCJN consideró conforme a derecho el 17 de abril del 2001, por unanimidad declarar Inconstitucional el artículo 395. Rubro de la Tesis:

“Cláusula de exclusión por separación. Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, son violatorios de los artículos 5º, 9º y 123, apartado a, fracción XVI, de la Constitución Federal”.

Así mismo, mis estudios de Derecho me han permitido obtener los conocimientos y técnicas de investigación para desarrollar este trabajo, por lo que es importante hacer notar que ahora este criterio es extensivo a los Sindicatos de Trabajadores, Asociaciones Profesionales y secciones sindicales.

Se hace un análisis apropiado, objetivo e imparcial respecto de los efectos de la cláusula de exclusión de admisión, así mismo entrando más a fondo en el campo del derecho se analizará si cumple con los principios de legalidad como lo establece nuestra Constitución Política Mexicana. Considero que para determinar si la cláusula de admisión del artículo 395 es constitucional o no, debemos de considerar en primera instancia el mismo criterio de SCJN en declarar inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, confrontándolos con los artículo 5º, 9º y 123-“A”, fracción XVI Constitucionales, por lo que este tema motivó mi interés personal. La razón principal de mi tesis es el estudio e investigación del tema que nos ocupa con el objeto de obtener un criterio jurídico debidamente fundamentado y uniforme.

ÍNDICE.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1. Conceptualización.....	6
1.1.1. Garantías individuales.....	6
1.1.2. Democracia.....	6
1.1.3. Autonomía sindical.....	6
1.1.4. Libertad sindical.....	7
1.1.5. Asociación.....	7
1.1.6. Libertad de asociación.....	7
1.1.7. Sindicato.....	7
1.1.8. Agremiación.....	8
1.1.9. Cláusula de admisión.....	8
1.1.10. Cláusula de separación.....	8
1.1.11. Contrato colectivo de trabajo.....	8
1.1.12. Preferencia.....	9
1.1.13. Sección sindical.....	9
1.2. Evolución Historia de las Asociaciones Profesionales.....	10
1.2.1. Etapa de la prohibición.....	11
1.2.2. Etapa de la tolerancia.....	12
1.2.3. Etapa de la reglamentación.....	14

CAPÍTULO II. LA LIBERTAD Y LA AUTONOMÍA SINDICAL.

2.1. Antecedentes históricos de la libertad sindical.....	16
2.1.1. La libertad sindical.....	17
2.1.2. Derecho a la sindicalización.....	19
2.1.2.1. La libertad positiva de sindicación.....	20
2.1.2.2. La libertad negativa de sindicación.....	21
2.1.2.1.3. Libertad de separación y renuncia.....	22
2.2. Normas internacionales del trabajo.....	23

2.3. Convenios sobre la libertad sindical.....	26
2.4. Democracia sindical.....	30
2.5. La Autonomía sindical.....	33
2.6. El derecho al trabajo en la Constitución de 1857 y 1917.....	36
2.7. Los Derechos sociales.....	37
2.8. Primeras normas laborales pre-constitucionalistas.....	38
2.9. El derecho a la libertad sindical como derecho fundamental en nuestro sistema constitucional.....	39
2.10. El derecho a la libertad sindical un elemento básico de cualquier estado democrático de derecho.....	41
2.11. La Democracia.....	42
2.12. Las Garantías Constitucionales.....	45
2.12.1. Garantías de igualdad.....	45
2.12.2. Garantías de libertad.....	47
2.12.2.1. Derecho de asociación.....	48
2.12.2.1.1. Antecedentes.....	49
2.12.2.1.2. Libertad de asociación.....	50
2.12.2.1.3. Libertad de reunión.....	53
2.12.3. Garantías de propiedad.....	54
2.12.4. Garantías de seguridad jurídica.....	55

CAPÍTULO III. LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

3.1. Antecedentes.....	58
3.2. Contrato colectivo de trabajo.....	60
3.2.1. Derecho de agremiación.....	67
3.2.2. Derecho de preferencia.....	70
3.2.3. La cláusula de admisión.....	78
3.2.4. La cláusula de exclusión de separación.....	83
3.2.4.1. Inconstitucionalidad.....	86

3.2.4.2. Derogación de la cláusula.....	91
3.2.5. Legalidad o inconstitucionalidad de sus cláusulas.....	93
3.3. En el derecho laboral burocrático.....	95
3.3.1. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.....	96
3.3.2. Trabajadores al servicio de las Instituciones de Banca y Crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.....	99
3.4. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	100
3.4.1. En lo general.....	100
3.4.2. En las Universidades de Educación Autónoma por Ley.....	104
3.4.3. En los Sindicatos de patrones.....	107
3.5. Asociaciones profesionales.....	110
3.6. Sección sindical.....	113
3.6.1. Constitución.....	114
3.6.2. Representación.....	116
3.6.3. Extinción.....	117
3.7. Los conflictos laborales.....	118
3.7.1. Concepto.....	118
3.7.2. En razón de los sujetos.....	118

CAPÍTULO IV. CRÍTICA A LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN Y DE EXCLUSIÓN.

4.1. Conclusión.....	121
4.2. Propuesta.....	123

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1 Conceptualización.

Con el objeto de obtener una mayor ilustración y pronta referencia de los términos y figuras jurídicas utilizadas en el presente trabajo de investigación, a continuación se citan los conceptos de cada uno de ellos.

1.1.1. Garantías Individuales.

Las garantías individuales son instrumentos formales que se localizan en la Norma Suprema y que tienen por objeto de salvaguardar los derechos sustantivos de los particulares por medio del juicio de Amparo.¹

1.1.2. Democracia.

Democracia "Gobierno del pueblo por pueblo. Es una forma de gobierno, un modo de organizar el poder político en el que lo decisivo es que el pueblo no es sólo el objeto del gobierno -lo que hay que gobernar - sino también el sujeto que gobierna".²

1.1.3. Autonomía sindical.

Como la capacidad de organización, de creación del estatuto al que habrán de constreñirse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediatos y mediatos. Conforme al régimen jurídico existente, tal autonomía es operativa y en nada se afecta por las limitaciones que le imponen los derechos en protección a los trabajadores que establece la legislación, o sean, los que contiene el orden jurídico imperante, tal y como lo es el de ocupación, condicionante de la sobrevivencia de las personas y

¹José R. Padilla, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.13.

² www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-17-06.pdf.

que en el ámbito del trabajo se consagra mediante las preferencias a que se refiere el artículo 154 del código laboral vigente.³

1.1.4. Libertad Sindical.

Del latín libertas atis; liberatio onis, libertad; del francés syndicat que alude a la idea de asociación profesional. La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico.⁴

1.1.5. Asociación.

Acción y efecto de asociar; del latín ad, a, y socius, compañero, juntar una cosa o persona con otra.

En el derecho civil es una persona jurídica colectiva con nombre, patrimonio y órgano propio originado en un contrato plurilateral en que las partes se obligan a la realización de un fin determinado de carácter no económico.⁵

1.1.6. Libertad de asociación.

La SCJN ha señalado que el artículo 9º Constitucional consagra la garantía de libertad de asociación que implica la potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta a de los asociantes y que tiende a la consecución de objetivos plenamente identificados cuya realización es constante y permanente.⁶

³ Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Séptima Época, Quinta Parte, marzo de 1976, pág.22.

⁴ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

⁵ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011, pág.298.

⁶ Tesis P./J.48/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XIII, abril de 2001, pág. 874.

1.1.7. Sindicato.

Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.⁷

1.1.8. Agremiación.

(Acción de afiliar o afiliarse a un gremio, agrupación profesional o sindicato. Derecho de agremiación.) Afiliarse, agremiarse o asociarse a una asociación profesional de carácter laboral incluye a todos los individuos que se agrupen en un sindicato, por los que se llaman socios” o “asociados” e inclusive “agremiados”.⁸

1.1.9. Cláusula de Admisión.

Es una norma del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes estén sindicalizados.⁹

1.1.10. Cláusula de Separación.

En sentido lato, incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o contrato-ley que impone al empresario la separación del trabajo a quienes renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaba parte.¹⁰

1.1.11. Contrato colectivo de trabajo.

⁷ Nueva Ley Federal del Trabajo, Anaya Editores, México, 2013, pág. 147.

⁸ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

⁹ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

¹⁰ José R. Padilla, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.209.

Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.¹¹

1.1.12. Preferencia.

Doctrina. Preferencia es la cualidad de primacía que confiere la ley o la voluntad de los particulares, a una persona o a un derecho, real o personal, en relación con otros que le opongan.¹²

1.1.13. Sección sindical.

(Del latín *partis*, f., porción, parte; del francés *syndicat*, que alude a la idea de asociación profesional. Es decir, la parte de un grupo que representa intereses profesionales.)¹³

¹¹ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

¹² Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

¹³ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

1.2. Evolución histórica de las Asociaciones Profesionales.

Las primeras manifestaciones del movimiento obrero que se organizaron con el objeto de obtener mejores condiciones de vida manifestando sus reclamaciones en contra del poder público, exigencias de mejoras salariales, de jornada y de condiciones de trabajo y métodos como la huelga, el sindicalismo entendido como movimiento de resistencia contra el capitalismo.

Las asociaciones profesionales en Inglaterra y Francia usaron el término Trade-Union, lo equivalente a asociación de oficios o profesiones, dando origen en Francia el término de asociación profesional. Máximo Leroy ¹⁴ afirma que *“en 1866, una asociación de zapateros tomó el nombre de sindicato y dio a su comité administrativo la designación de cámara sindical. De las investigaciones en los archivos se desprende que debe haber sido el primer organismo obrero denominado de tal modo”*.

La Ley francesa de 1884 empleó la palabra sindicato, pero también le añadió el calificativo de profesional. Robert Owen (1771-1858) definió por primera vez el término *“cooperación”* en 1821, para distinguir la cooperación mutua. Él y Guillermo King influyeron en el establecimiento de colonias con organización económica basada en la propiedad común. En Europa los obreros se organizaron en el movimiento industrial para lograr mayores condiciones de trabajo y salarial para tener mejores condiciones de vida para sus familias.

El Lic. Néstor de Buen L. (2005:600), divide el movimiento obrero en tres importantes etapas: la etapa de la prohibición, la etapa de la tolerancia y la etapa de la reglamentación.¹⁵

¹⁴ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho mexicano, Primera Edición, Editorial Porrúa, 1979, pág. 249.

¹⁵ Néstor de Buen Lozano, Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, Decimonovena edición, México 2005, pág. 600.

Se cita la Ley Chapelier porque fue una de las contribuciones con relación con el derecho de asociación por su importancia histórica. Led Chapelier fue un abogado que su principal aportación fue la Ley de Chapelier que estableció la libertad de empresa y oponiéndose que *“los empresarios, comerciantes, obreros o artesanos pudieran asociarse y establecer normas comunes”*. Esto permitió que se plasmara en el Código Penal Francés que prohibía todo intento de asociación de los trabajadores.

1.2.1. Etapa de la prohibición.

De la primera revolución industrial se produce el primer movimiento obrero con una gran oposición del Estado. En Francia *“la ley Chapelier es la expresión del propósito de la burguesía de explotar inmisericordemente al hombre, rebajado de una cosa, una mercancía como otra cualquiera”*.¹⁶ Este documento es el que declara de mejor manera el propósito del Estado de imponer una doctrina económica y de evitar cualquier manifestación que obstruya el desarrollo y lógicamente favorecían los intereses de los empresarios.

La ley más importante del liberalismo, el Código Civil Francés de 1804, vino a confirmar las tendencias anti obreras, caso concreto en los artículos 1780 y 1781, bajo el *“Arrendamiento de obreros de domésticos y obreros”*.¹⁷ También reglamentaba lo siguiente:

Art. 1780. *“No se puede comprometer los servicios personales sino es por tiempo o por obra determinados;”*

Art. 1781. *“Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto:”*

“De la proporcionalidad de salarios;”

“Del pago de salario del año vencido;”

¹⁶ Mario de la Cueva, El nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Decimocuarta edición, México 2006, pág. 201.

¹⁷ Néstor de Buen Lozano, Derecho del trabajo, editorial Porrúa, Decimonovena edición, México 2005, pág. 602.

“Y por los anticipos cubiertos por el año en curso.”

Lo que la Ley Chapelier y el Código de Napoleón de Francia establecían los términos de prohibición a los trabajadores y en favor a los patrones, en los artículos 414, 415 y 416 del Código Penal se consagraron los delitos de coalición y la huelga. El artículo 415 decía: *“Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principios de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años”*.¹⁸

La prohibición fue absoluta y la burguesía hizo que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal; todo acto que intentara alterar el nuevo orden que establecía la Ley Chapelier sería un crimen a los principios del Estado. De nada sirvieron las protestas hechas por los trabajadores por las peticiones de ayudarse y apoyarse unos a otros, se prohibieron todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo 4º declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga se convirtió en un acto ilícito y prohibió la asociación profesional.

1.2.2. Etapa de la tolerancia.

La ley inglesa de Francis Place, del año 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga estableció el principio de la libertad sindical en el año de 1845, los carpinteros en París hicieron estallar una huelga, como represalia fueron encarcelados los líderes principales por la policía.

¹⁸ La democracia sindical - Boletín Mexicano de Derecho Comparado, [www.juridicas.umam.mx / publica/rev/boletín/cont/77/art/art2.htm](http://www.juridicas.umam.mx/publica/rev/boletín/cont/77/art/art2.htm).

En la revolución de 1848 los obreros lograron que la Comisión de Luxemburgo de Alemania, aceptara la promulgación como parte esencial del derecho de la libertad de coalición, que llevaría a las libertades de huelga y de asociación sindical. La idea de la democracia la exigía, puesto que la reglamentación del trabajo se hacía colectivamente y que las partes interesadas intervinieran en su elaboración. Así se planteó el problema del derecho colectivo de trabajo y de la necesidad de la libertad de coalición. La condición siguió hasta el año de 1824 en que se dictó una ley donde la coalición dejó de ser un acto prohibido. Ley del Trabajo del Canciller Bismarck de 1869, extendida en 1782 a todo el Imperio alemán, que suprimió el carácter delictivo de la huelga y de asociación sindical iniciándose la época de la tolerancia en Inglaterra.

En Francia a raíz de algunos movimientos huelguísticos de 1845 el abogado Berrguer ¹⁹ asumió la defensa de los trabajadores y describió el problema, propuso lo que se puede llamar *“la escuela del derecho natural que reclamaba la libertad, y que no podía ni la coalición de los trabajadores ni la de asociación profesional asegurara esos derechos. Otra cuestión sería la posible comisión de actos delictuosos. Quien se oponía a la coalición era el liberalismo económico, pues apoyado en el mito del libre juego de las fuerzas económicas naturales no podían consentir en la participación de los obreros en el proceso de la producción, pero la burguesía era aún demasiado fuerte y los juristas muy pocos humanos y el alegato de Berrguer no tuvo eco”*.

Fue hasta 1864 con las reformas al Código Penal de Napoleón relativos a la coalición y la huelga cuando se admite la libertad de coalición; la huelga no acompañada de actos violentos quedó tolerada por la ley: *“así Francia entró al periodo de tolerancia aunque en forma más limitada que Inglaterra, pues el derecho de asociación continuaba regido por el Código Penal”*.²⁰

¹⁹ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Decimocuarta Edición, México 2006, pág. 205.

²⁰ *Ibidem*. Pág. 205.

1.2.3. Etapa de la reglamentación.

La era de la tolerancia es la etapa del reconocimiento del derecho de coalición “*aparecen los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a constituir asociaciones profesionales*”.²¹ El maestro de La Cueva considera que el tercer momento en la historia del derecho colectivo del trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América y constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento socialista derivado del “*Manifiesto comunista*” y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social.

22

La reglamentación de las instituciones del derecho colectivo de trabajo tienen su época que cubre a los años anteriores de 1917: la legislación ordinaria reglamentó la existencia legal de la asociación profesional; el contrato colectivo de trabajo encontró entonces su titular, y pactado por una asociación con personalidad jurídica hubo de ser reconocido por el derecho civil.

La reglamentación de la asociación profesional se da en Inglaterra, pero no con el fin de proteger a los trabajadores frente a sus patrones, sino impedir para los fraudes que podían cometer los representantes sindicales cuyo nombre aparecían las propiedades colectivas, ya que carecían de personalidad jurídica las *Trade-Union*. Un fraude escandaloso provocó “*la ley del 29 de junio de 1871, primera de la historia que reglamentó la asociación profesional y la dotó de personalidad jurídica*”²³. Esta ley reconoció la libertad de asociación de trabajadores y patronos y su licitud, declaró la autonomía de las asociaciones para todo sus asuntos internos, decidió la

²¹ *Ibidem*. Pág.247.

²² Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, Decimocuarta Edición, México 2006, pág. 206.

²³ Néstor de Buen lozano, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 605

no intervención de los tribunales y autorizó a las *Trade Union* para aprovechar los beneficios que se derivaran de los pactos que se celebraran por las asociaciones; la ley de 1871 se complementó con diversos instrumentos para regularlas.

Tuvo mucho que ver la legislación francesa con el desarrollo de las asociaciones profesionales para su reglamentación en los países de América Latina: la reforma de 1864 del Código de Napoleón acerca de la licitud de la coalición, dio gran impulso a las Asociaciones Profesionales y a los gobiernos de Francia en el año 1876, el proyecto ley presentado por el diputado Lockroy que implicaba el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras precisando los poderes reconocidos a los sindicatos a los obreros lo consideraban “*demasiado restrictivo y con el riesgo de hacer pesar sobre las organizaciones una tutela demasiado pesada*”.²⁴A principios del año de 1901 se dictó en Francia “*la Ley General de Asociaciones*”.²⁵

La Ley de Asociaciones Profesionales siguió los pasos de la legislación Inglesa, gozó de personalidad jurídica y era autónoma del Estado, sin otra obligación que depositar sus estatutos ante la autoridad, como medio de publicidad de su existencia. A partir de entonces empezaron a constituirse asociaciones sindicales como patronales en parte de Europa, países como España donde alcanzarían gran fuerza, formando secciones de oficio y de varios oficios, federaciones locales y también regionales. En Alemania se implanta en el año de 1880, el seguro social obligatorio y en 1891 se promulga la “*Ley de Protección al Obrero*”. A partir desde entonces el reconocimiento legal de las asociaciones profesionales aparecen los convenios colectivos y la idea de cogestión.

²⁴ *Ibidem*, pág. 605.

²⁵ *Ibidem*, pág. 605.

CAPÍTULO II. LA LIBERTAD Y LA AUTONOMÍA SINDICAL.

En este capítulo analizaremos los antecedentes de la libertad sindical, así como los principios básicos y la autonomía sindical.

2.1. Antecedentes históricos de la libertad sindical.

El principio de la libertad forma parte de la Declaración de los Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano, votada el 26 de agosto de 1789, por la asamblea constituyente Francesa. Este principio está establecido en el artículo 4º: *“La libertad consiste en hacer todo lo que no daña a los demás, Así, el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tiene más límites que los que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Estos límites solo pueden ser determinados por la ley”*. Con el triunfo de la revolución francesa nace una sociedad dividida en dos clases, una de las cuales aporta el capital y la otra tan sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

El maestro De la Cueva considera *“que la Ley de Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos...”*.²⁶ Con el inicio del siglo XIX se inicia una nueva etapa con la Ley Inglesa de Francis Place de 1824, la cual esta suprime las normas que prohibían las asociaciones de trabajadores y la huelga; lo que se permitió la agrupación de trabajadores y de la huelga dejan de ser un delito; sin embargo, ello no significaba que fueran reconocidos como derechos.

A finales del siglo XIX la mayoría de las legislaciones europeas suprimieron el delito de coalición. Ejemplo de ello Alemania con la Ley de Trabajo de Bismarck de 1869;

²⁶ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II, p. 202.

Italia en 1890, etcétera. Se trataba de una etapa de tolerancia hacia las inquietudes de los trabajadores del reconocimiento del derecho de coalición, fue el resultado de la lucha de los movimientos obreros de los distintos países durante muchos años. En Inglaterra, la Ley de 29 de junio de 1971 reconocía personalidad jurídica de los *Trade-Unions*, para evitar los fraudes que cometían los representantes sindicales en relación con propiedades colectivas que aparecían a sus nombres.

En Francia empezaron a aparecer varias asociaciones de trabajadores de diversas tendencias y también los movimientos de huelga, lo que hizo necesario expedir la Ley de 21 de marzo de 1884 que reconoció la legalidad de los sindicatos, y mencionó que para la creación de éstos no se requería de autorización gubernamental. En una forma más amplia la Ley francesa de 1º de julio de 1901 reconoció personalidad jurídica a los sindicatos y se estableció el derecho a poseer un local para la administración de sus negocios y reunión de sus miembros.

2.1.1. La libertad sindical.

El derecho de la libertad sindical en nuestro país, así como el principio internacional aceptado se encuentra en la fracción XVI del artículo 123 constitucional que cuenta el derecho de los trabajadores para coaligarse.²⁷ En este sentido el artículo 2º del convenio internacional 87 promulgado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por México el 16 de octubre de 1950, se justifica el derecho a formación de las asociaciones profesionales como entidades colectivas en cuanto a: organizar sus asambleas, la libertad de elegir a su mesa directiva, la libertad interna y externa para la defensa de la organización profesional, decidir el cambio de los dirigentes sindicales y como una unión permanente del proletariado en cuanto a clase explotada orientándolo a la defensa en cuanto a clase explotada.

²⁷ “Tanto los obreros como los empresarios tendrá el derecho de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”. Art. 123, apartado “A”, fracción XVI, Constitucional.

El reconocimiento del principio de libertad sindical por el Estado Mexicano en la constitución de 1917, aparece la asociación sindical destinada a mejorar el nivel de existencia con el apoyo de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante Constitución) promulgada el 5 de febrero de 1917 se expedieron las correspondientes leyes del trabajo que reconocieron lo establecido en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que consiste en la libertad y el derecho de asociación profesional, materializándose en la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) del 8 de agosto de 1931 reglamentándose la libertad sindical, reconociendo en nuestro derecho positivo en el artículo 6° de la Ley, en relación con el artículo 133 constitucional. Artículo 133 de la Constitución: *“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”*.

La libertad sindical es reconocida como un derecho fundamental en diversos instrumentos internacionales, entre estas están La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948,²⁸ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, de Naciones Unidas.²⁹

La Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se reconoce la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La Declaración de los Principios Sociales de América, aprobada en 1945, califica *“de interés público internacional” “el reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores”*, y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, sancionada por la Organización Estados Americanos en 1948, garantiza el derecho a la sindicación y el derecho a formar federaciones y confederaciones.

²⁸ Párrafo IV del artículo 23: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses”.

²⁹ Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 635.

La Carta Democrática Interamericana expresa lo siguiente: La promoción y fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y en su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines a la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio asegura la OIT.

2.1.2. Derecho a la sindicalización.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano *“el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho de clase”*, considera que es el derecho de afiliación sindical de corte individualista. Para el maestro Mario de la Cueva *“la sindicación es un derecho de cada trabajador, mas no un deber”*.³⁰

Para Mario de la Cueva la doctrina reconoce tres aspectos de la libertad personal de sindicación: a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo, b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno, c) Libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese integrado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

En la opinión del Maestro Mario de la Cueva: *“Las tres dimensiones están indisoluble unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio de la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es el corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia*

³⁰ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 618.

de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida".³¹

Para Euquerio Guerrero considera como "el pivote y piedra angular... garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su prometido".³²

Las normas de protección al derecho de asociación de la carta magna, norma de protección al ejercicio de ese derecho en defensa de sus respectivos intereses tiene asimismo en las normas 14 y 16, garantía de debido proceso legal y legalidad.

2.1.2.1. La libertad positiva de sindicación.

De lo expuesto en el tema inmediato anterior, se deriva que la libertad individual se caracteriza como un derecho subjetivo, al igual que lo establecido como los derechos del hombre en la Declaración de los Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano de 1789 de las Naciones Unidas, que "*impone al Estado y al capital un deber de no hacer*"³³, y por lo tanto debe abstenerse de todo acto que afecte el ejercicio de la libertad y asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

Desde en el momento en que la constitución declara que los trabajadores y patrones tienen derecho de asociarse, plantea Oscar Gabriel Ramos Álvarez "*la norma no expresa "obligación" alguna, por lo cual debe de entenderse que el individuo queda en libertad de decidir su asociación*".³⁴ Queda la libertad del trabajador de decidir si se asocia a un determinado sindicato, facultad que queda comprendida en el artículo 357 de la Ley.³⁵

2.1.2.2. La libertad negativa de sindicación.

³¹ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, México 1779, pág. 302

³² Euquerio Guerrero, manual del derecho del trabajo, 20ª. Edición, México Porrúa, 1994

³³ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, México 1779, pág. 302

³⁴ Oscar Gabriel Ramos Álvarez, Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado, Editorial Trillas, segunda edición, 2004, pág.17.

³⁵ *Ibidem*.

En Inglaterra, el artículo 159 de la constitución de Weimar de 1919 comprendía tanto la libertad positiva como la negativa de la libertad, como expone Mario de la Cueva que las tres están unidas, manifiesta que una limitación a la libertad positiva o negativa, la libertad desaparece. Sostuvo que desde el año de 1931, el derecho mexicano resolvió el problema en favor de la libertad negativa: el artículo 234 de la ley de ese año decía: *“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”*. Este precepto continua en la ley nueva de 1970: *“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.”*

En la opinión de Ojeda Avilés, el contenido fundamental del derecho a la libertad sindical, a nivel del trabajador individual comprende: *“La libertad constitutiva, consiste en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho a mantenerse afuera, esto es, a no afiliarse a ninguno, y por último, la participación en la vida del sindicato”*³⁶ Expresa Mario de la Cueva *“La razón de estas dos disposiciones pueden resumirse en unas cuantas frases: salvo en los sistemas totalitarios y fascistas la obligación de asociarse parece imposible, pues solamente podría existir de una norma constitucional”, “que las leyes del poder legislativo no podrían imponer la obligación”*.³⁷

Para Néstor de Buen *“la libertad sindical es el reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo. La autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación con otras personas.*³⁸El mismo derecho de libertad negativa se manifiesta para no ser miembro del sindicato, así lo dispone el segundo el segundo párrafo del artículo 358 de la Ley.

³⁶ Ojeda Avilés Antonio, Derecho Sindical, Madrid, Tecno, 1984, pág. 115.

³⁷ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, México 1979, pág. 302

³⁸ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 633

El artículo 123 de la Constitución tiene como finalidad de regular las relaciones, entre el trabajo y el capital, pero no otorgar un poder absoluto a los sindicatos de trabajadores, como lo precisa la fracción XVI: los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos.³⁹

2.1.2.3. Libertad de separación y renuncia.

Desde su nacimiento los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicaciones a través de las manifestaciones en contra de los empresario y del Estado, de mejores prestaciones salariales, de jornada y de condiciones de trabajo y métodos como la huelga, el sindicalismo entendido como un movimiento de resistencia en contra del capitalismo, la ley inglesa de Francis Place del año 1824 suprimiera el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, permitió que en Francia en el año 1864 se impulsaran reformas al Código Penal relativos a la coalición y la huelga cuando se admitió la libertad de coalición.

Los trabajadores se opusieron a los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque aseguraban que dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras,⁴⁰ sostuvieron que propicia a las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstuvieran de ingresar a los sindicatos, según ellos, disminuye su capacidad de lucha y por las mismas razones se opusieron a la libertad de separación de las que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos.⁴¹

En México el Poder Constituyente autores de la Ley de 1931 no cedieron a las presiones, por lo contrario, consignaron al art. 235 de la Ley de 1931 que *“cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato*

³⁹ Oscar Gabriel Ramos Álvarez, Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado, Editorial Trillas, segunda edición, 2004, pág.17.

⁴⁰ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011, pág.298

⁴¹ *Ibidem*.

o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el art. 234 se tendrá por no puesta”.

En el artículo 358 de la Ley se establece lo siguiente: *“A nadie se le 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 desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”. ⁴²

Y para evitar que los patrones puedan ejercer coacción al trabajador para obligarlo a formar parte de un sindicato, según lo expresa el artículo 133 de la Ley Queda prohibido a los patrones: *“que el trabajador puede decidir no pertenecer a sindicato alguno”.* ⁴³

2.2. Normas internacionales de trabajo.

Las normas Internacionales de trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (en lo siguiente OIT) (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo internacional. ⁴⁴ Estas normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios

⁴² Oscar Gabriel Ramos Álvarez, Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado, Editorial Trillas, segunda edición, 2004, pág.17.

⁴³ *Ibidem*

⁴⁴ www.ilo.org/global/standards/subjects-covered.../index.htm, hora 11:02 am, 12 de marzo 2013

básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Una vez que se adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros las sometan a sus autoridades competentes para su previo examen para su ratificación, si un país decide ratificar un convenio éste entrara en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación y estos están obligados a aplicarlo en su legislación nacional enviando a la Oficina memorias sobre su aplicación. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja en contra los países por violación de los convenios que se han ratificado todos los países miembros.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido varios convenios que son "*fundamentales*"⁴⁵. Estos convenios abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales: entre otros, tenemos la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo.

En estos principios también se encuentran incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). En el año de 1995, la OIT⁴⁶ lanzó una campaña para lograr la ratificación universal de los convenios relativos a lo laboral, existiendo en la actualidad más de 1.200 ratificaciones de estos convenios, lo que representa según la OIT el 86% del

⁴⁵ www.ilo.org/global/standards/subjects-covered.../index.htm, hora 11:02 am, 12 de marzo 2013.

⁴⁶ *Ibíd.*

número posible de ratificaciones de los países miembros de éste organismo internacional.

Algunos de los principios de la libertad sindical que más se han destacado en los Convenios Internacionales son:

I.- Derecho a constituir organizaciones sindicales.

II.- Derecho a afiliarse a esas organizaciones.

III.- Garantías a la libertad sindical

.

IV.- Elegir libremente a sus representantes.

V.- Organizar su gestión y actividad.

VI.- No estar sujetos a disolución por vía administrativa.

VII.- Constituir federaciones y Confederaciones.

VIII.- Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.

IX.- Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.

X.- Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y,

XI. La instauración de medidas para promover y desarrollar la organización colectiva.

Por primera vez se establece a nivel internacional en el artículo 123 constitucional, las garantías sociales que se otorga de manera formal a los individuos, patrones y trabajadores para constituir sindicatos y asociaciones profesionales en México. También encontramos las siguientes: La Constitución de Weimar en su artículo 159 establecía que: *“la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar esta libertad son ilícitos”*.

Otro documento importante es la Constitución Francesa del 27 de octubre de 1946, en cuyo preámbulo se afirma que: Todo hombre pueden defender sus derechos e intereses a través de la acción sindical y adherir al sindicato que elijan. La Organización Internacional del Trabajo sustenta ciertos principios de la libertad sindical estos derechos consagrados en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998).

2.3. Convenios sobre la libertad sindical.

En los convenios de tratados internacionales la supremacía corresponde a los convenios 87 y 98 de la OIT, el primer convenio es sobre la libertad sindical y el segundo sobre la protección de la libertad sindical y de negociación colectiva (Convenio no ratificado por México), calificados en la actualidad como los convenios más fundamentales sobre la libertad sindical.

La libertad sindical *“se manifiesta en la práctica mediante el ejercicio del derecho de sindicación, esto es, el derecho de los trabajadores y de los empleadores de organizarse para defender sus intereses profesionales y comunes. Pero la misma se extiende más allá del puro derecho individual de la persona humana, y llega a*

*alcanzar el derecho colectivo del grupo al cual se protege en sus legítimos intereses, dotándolo de autonomía”.*⁴⁷

El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1946, establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Ratificado 01 abril 1950 (MEXICO).⁴⁸

El Convenio 87 está precedido de varias consideraciones. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo fue convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión. La Constitución de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo bajo *"la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"* para garantizar la paz consta de varias partes en la primera, se refiere a la libertad sindical y, en la segunda, al derecho de sindicación. Otras partes se refieren a consideraciones administrativas de la OIT.⁴⁹

El Convenio 87 está precedido de varias consideraciones:

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL.

⁴⁷ LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICALES Rafael F .biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1950/12.pdf

⁴⁸ www.ilo.org/global/standards/subjects-covered.../index.htm, hora 11:02 am, 12 de marzo 2013

⁴⁹ *Ibíd.*

En el artículo 2 se indica que 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.

En el artículo 3 se señala que 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. Asimismo se indica que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Luego, en el artículo 4 se establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Se dice en el artículo 5 que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Después, en el artículo 6 se dice que Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En el artículo 7 se establece que La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

El artículo 8 contiene dos apartados que indican 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad” y 2. “La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Finalmente, el artículo 10 dice que En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

En esta parte consta solo el artículo 11 que señala “*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación*”.⁵⁰

El Significado e importancia del Convenio 87 de la OIT se refiere a trabajadores y patronos, a ambos se les reconoce el derecho a organizarse libremente, definir sus estatutos, elegir a sus representantes y establecer su programa de acción; también el derecho a formar federaciones y, la obligación de respetar la legalidad a todos los miembros de la OIT, es decir, a los Estados que han ratificado dicho Convenio, se les obliga a respetar el derecho de sindicalización de los trabajadores y de patronos.

2.4. Democracia sindical.

⁵⁰ www.ilo.org/global/standards/subjects-covered.../index.htm, hora 11:02 am, 12 de marzo 2013

La democracia tiene como presupuestos básicos la libertad, la igualdad y la justicia. *“La libertad, como parte de la democracia, se traduce en el conjunto de derechos que tienen los gobernados frente a los gobernantes, siempre que estén encuadrados en un marco de legalidad.”*⁵¹

El presupuesto de la igualdad comprende como en todo Estado democrático:

I. La igualdad política, donde tienen derecho al voto todos los ciudadanos sin diferencias de ninguna tipo.

II. La igualdad social es cuando en la sociedad las personas tienen las mismas oportunidades para realizarse como seres humanos.

El hablar de democracia sindical, es reconocer la lucha de los trabajadores en la etapa de prohibición y tolerancia, con el fin de la Revolución Francesa se confirmó la desaparición del gremio corporativista, dando origen a dos clases antagónicas, el artículo 2° de la Ley Chapelier prohibía las asociaciones profesional, así como las coaliciones de trabajadores para buscar aumento de salarios.⁵²

El maestro De la Cueva considera *"que la Ley de Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos..."*.⁵³ No sólo quedó prohibida la coalición de trabajadores, sino que dicha conducta estaba tipificada como delito en el Código Penal francés de 1810. El artículo 415 señalaba: Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un

⁵¹ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 353-Q, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

⁵² La democracia sindical - Boletín Mexicano de Derecho Comparado www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm –

⁵³ Néstor de Buen Lozano, Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, Decimonovena edición, México 2005, pág. 600

taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años. El reconocimiento del derecho de coalición fue el resultado de la lucha de los movimientos obreros de los distintos países durante muchos años.

"Por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo".⁵⁴

La democracia sindical está relacionada íntimamente en la libertad sindical, de la cual se han ocupado varias recomendaciones y convenios de la OIT. El Convenio 87 es el texto fundamental para la protección del derecho de sindicación y de la democracia sindical. Los principales aspectos que contiene son:

I) El derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a ellas.

El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeto al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

II) Derechos de las organizaciones sindicales. Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

⁵⁴ Napoli, Rodolfo A., "Democracia sindical", *Enciclopedia Jurídica Omeba*, cit., nota 2, p. 716.

a) Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical;

b) Tienen derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;

c) Tienen el derecho de elegir a sus representantes;

d) tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción;

e) La disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa;

f) Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas, a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

II) El derecho de huelga. Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia en el sentido de que el derecho de huelga sí encuentra fundamento en el Convenio 87, ya que constituye un medio legítimo de defensa de los intereses profesionales.

En la opinión del maestro Mario de la Cueva analiza el problema entre sus dos dimensiones entre la idea del derecho del trabajo y su teoría sindical a la luz de las normas del derecho positivo. Afirma que *“la libertad sindical es, originalmente, un derecho de cada trabajador, pero que una vez formados, los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propia, que engendran nuevos derechos”*. Define que el convenio definitivo es el convenio 87 de la OIT, del año de 1948.⁵⁵

⁵⁵ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, México 1979, pág.263.

Mario de la Cueva define *“a la organización sindical como el gobierno como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores, definición que aglutina las dos esencias de la democracia: el gobierno de los miembros de la comunidad a través de las leyes, estatutos orgánicos y substanciales, o normas que se expidan por la misma comunidad, y la determinación de las finalidades del grupo obrero, que serán el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos del trabajo”*.⁵⁶

A la conclusión que llega Mario de la Cueva, que la autoridad registradora no debe decidir si los estatutos sindicales responden a los principios democráticos o no, pues sería una intromisión prohibida. El artículo tercero de la convención 87 de la OIT establece que será la asamblea la que debe de resolver lo que sea conveniente.

2.5. Autonomía sindical.

Néstor de Buen define la *“autonomía, en base a una raíz latina, la condición del pueblo que goza de entera independencia”*, expresión que encuentra su origen precisamente en la palabra griega *“autarquía”*. Se trata, entonces, de sinónimos. La libertad sindical como ya se analizó en los subtemas 2.1.1., y 2.1.2., se entiende como un reconocimiento jurídico de quienes quieran pertenecer a una determinada asociación profesional. La autonomía presupone la existencia del sindicato, se encuentra definido en la ley, está establecido en el artículo 359 en la Ley: *“Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”*.

Afirma Néstor de Buen Lozano, *“la autonomía sindical, no es absoluta, la ley señala límites importantes de manera expresa y otras resultan por vía directa, de la propia Ley”*. De acuerdo a lo anterior se determina que los sindicatos no son absolutamente

⁵⁶ *Ibíd*em

independientes del Estado, aunque si se puede hablar de autonomía sindical frente al Estado.

El maestro Néstor de Buen nos dice que *“la autonomía es una cualidad relativa, opera en cuanto a los sujetos, a la materia y a un ámbito particular. Implica la facultad de dictar normas que regularán la propia conducta. En la medida que es relativa, obliga a señalar sus límites para que puedan conocerse sus verdades alcances”*. Considera que en México existen dos maneras, una a la luz de la teoría y la otra a la realidad política, así que considera ambas.⁵⁷

La autonomía política expresa una idea elitista y no de masa ya que identifica a los líderes sindicales gratos al régimen político y no al de los trabajadores, es decir, cuando están integrados a una organización política oficial, en que el Estado concede beneficios políticos a los dirigentes sindicales para evitar que los trabajadores realicen denuncias. El maestro Néstor de Buen L. manifiesta *“que a su vez los dirigentes sindicales reciben beneficios personales y cuentan con la protección jurisdiccional policiaca o del ejército (de acuerdo de la intensidad del conflicto) para no perder sus cómodas posiciones”*.⁵⁸ Esta forma de control estatal de los trabajadores es mediante los procesos jurídicos que se encuentra en la Ley.

En esta relación política el sindicalismo es autónomo cuando el Estado tolera todo tipo de abusos por parte de los dirigentes sindicales sin importar las quejas de sus agremiados ante las autoridades, ignorando los malos manejos económicos de los líderes y si es precisa la represión directa. En esta autonomía se pierde respeto cuando se dan cambios de representantes sindicales como resultado de un movimiento interno y es cuando aparece el control administrativo y el jurisdiccional de las autoridades laborales. En este tipo de autonomía sindical solamente son discursos políticos en que no dan el sentido verdadero ya de los sindicatos ya que

⁵⁷ Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 635

⁵⁸ *Ibíd.*

se constituyen como factor real de poder, líderes sindicales ya no velan los intereses de los trabajadores, sino en el enriquecimiento desmedido tolerado con la complicidad de las autoridades.

Manifiesta el Maestro Néstor de Buen que en la autonomía jurídica *“la autonomía sindical está bajo el régimen legal de limitaciones a su autonomía, que se atribuye la participación del Estado del nacimiento y desarrollo de los sindicatos”* ⁵⁹ El artículo 357 de la Ley se establece que los sindicatos pueden constituirse sin necesidad de autorización previa, pero queda limitado en el artículo 365 que obliga a los sindicatos a solicitar un registro administrativo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en adelante STPS), tratándose de competencia federal y ante la Junta de Conciliación y arbitraje (en adelante JCA) en caso de competencia local. Otra limitación importante que impone el artículo 371 que determina el contenido de los estatutos en lo que refiere a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En el artículo 377 nuevamente se afecta la autonomía sindical toda vez que se imponen obligaciones de informar al sindicato su cambio de directiva y las modificaciones de sus estatutos. Por último el artículo 378 prohíbe a los sindicatos a intervenir en asuntos religiosos.

En principio, en el derecho mexicano del trabajo, conforme a la fracción XVI del artículo 123 constitucional y a los artículos 356, 357, 359, 366 y 368 de su ley reglamentaria, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante SCJN) da una mejor criterio sobre la autonomía sindical, que la define :*“como la capacidad de organización, de creación del estatuto al que habrán de constreñirse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediatos y mediatos. Conforme al régimen jurídico existente, tal autonomía es operativa y en nada se afecta por las limitaciones que le imponen los derechos en protección a los trabajadores que establece la legislación, o sean, los que contiene el orden jurídico imperante, tal y como lo es el de ocupación,*

⁵⁹ Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 635

condicionante de la sobrevivencia de las personas y que en el ámbito del trabajo se consagra mediante las preferencias a que se refiere el artículo 154 del código laboral vigente”⁶⁰

2.6. El derecho al trabajo en la Constitución de 1857 y 1917.

La Constitución de 1857 en su artículo primero se apegaba a la filosofía iusnaturalista en el tema de los “*Derechos del Hombre*”⁶¹ en el capítulo I. En México antes de la existencia misma de la OIT y el artículo 123 Constitucional se establecieron por primera vez los derechos de los trabajadores que inicialmente se establecieron en el artículo 4° y 5° de la Constitución Política de 1857 estableció lo siguiente.

Artículo 4° Constitucional: *“Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando ofenda a la sociedad”.*⁶²

El artículo 5°. *“Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso.*

*Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro.”*⁶³

El Maestro Constitucionalista José R. Padilla afirma que la Carta Magna de 1917 adopta la corriente jurídica del “positivismo”, en vez del “iusnaturalismo”. Porque no

⁶⁰ Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Séptima Época, Quinta Parte, marzo de 1976, pág.22.

⁶¹ José R. Padilla, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.13

⁶² Constitución Política de la República Mexicana de 1857 .www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf

⁶³ *Ibidem*.

reconoce los derechos anteriores a la creación del Estado. Al positivismo se le considera un “*sistema jurídico*” creado por el ser humano y de carácter obligatorio. El “iusnaturalismo” tiene un origen muy variado “divinidad, laica, sociales y humanistas”. Pero ni es vigente, ni formal ni tampoco obligatorio. Nuestro derecho positivo encierra todo “*el derecho creado por el ser humano*”⁶⁴, por ejemplo: tenemos nuestras constituciones; así como las leyes y los tratados internacionales, que de ellas emanan. Todo este ordenamiento constituye nuestro derecho positivo y está nutrido por el derecho natural y otras fuentes.

2.7. Los Derechos Sociales.

La Constitución Republicana de Francia de 1848 instauró el derecho al trabajo, pero no se puede considerar que fue la primera constitución social ya que estableció un principio económico, pero no reguló las tutelas de las relaciones obrero-patronales.

Le corresponde a nuestra Constitución ese lugar por ser la primera en el mundo con un capítulo social. La actual legislación del Derecho del Trabajo tiene su antecedente o fuente real a la Revolución Mexicana, surge por la desigualdad social, originada por la carencia o inexistencia de una relación laboral, lo que despertó la necesidad de sublevarse de las clases más desprotegidas, es decir la clase trabajadora y la campesina por sentirse marginadas, olvidadas y explotadas.⁶⁵

Una vez con el triunfo de la Revolución Mexicana se instauró en Querétaro el poder Constituyente, para hacer una Constitución que abrogara a la que estaba funcionando o estaba vigente y que era la Constitución de 1857. Se justificaron las prioridades de la Revolución en materia laboral, que se constituyeran los tribunales del trabajo, se justificara la relación laboral, se crearan los salarios mínimos,

⁶⁴ www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-17-06.pdf

⁶⁵ DERECHO BUROCRÁTICO (LEÓN MAGNO MELÉNDEZ GEORGE)

formación de sindicatos, etc. De ahí se logró como derecho del trabajo en la Constitución de 1917 como antecedente histórico la Revolución de 1910.

Tradicionalmente se han clasificado las normas jurídicas en normas del derecho privado y normas del derecho público, las primeras son las que regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares. En el segundo grupo las normas que reglamentan la organización y la actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público.

La desarticulación del derecho del trabajo del derecho civil que se elevó a rango constitucional, quedó fuera de la clasificación tradicional. Con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, regulando también las de seguridad y asistencia social, se constituyó como un conjunto de normas distintas a las del derecho privado y del derecho público, quedando de la siguiente manera:

I. El derecho del trabajo regula las relaciones obrero-patronales, normas jurídicas que protegen al trabajador de todas sus garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador en tanto es miembro de esa clase.⁶⁶

II. La Constitucionalización del derecho del trabajo, la cual alcanza su máxima expresión en la Constitución Política de 1917, se establece la norma legal con el fin de garantizar plenamente la efectividad de los derechos fundamentales de carácter laboral consagrados en la misma.⁶⁷

2.8. Primeras normas laborales pre-constitucionalistas.

Las primeras normas liberales en nuestro país, vinieron a través de Francisco J. Mújica, un profesor del Estado de Michoacán con su Plan del Partido Liberal, inspirador directo del artículo 123 constitucional.⁶⁸ Las primeras leyes en materia

⁶⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Editorial Porrúa, Mexico 2011(66)

⁶⁷ Artículo 123. biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/127/5.pdf

⁶⁸ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Editorial Porrúa, Mexico 2011(66)

sociales se dan en el año de 1906 y 1907 con las de accidente del trabajo expedido el 30 de abril de 1904, la Ley Villada, para el Estado de México en 1906, la de Bernardo Reyes, inspiradas en una Ley Belga de 24 de diciembre 1903 promulgada por el Rey Leopoldo II.⁶⁹

Después de la Revolución Mexicana se promulgaron varias Leyes laborales estatales que son: la de Jalisco (Ley de Manuel M. Diéguez, de 2 de septiembre de 1914); Veracruz (Decreto del coronel Pérez Romero, Gobernador del Estado, que consagra el descanso semanal; Ley del trabajo de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, primera que hace referencia a las asociaciones profesionales).⁷⁰

Las leyes más importantes se dictaron para el estado de Yucatán, promulgada una el 14 de mayo de 1915 por el general Salvador Alvarado, esta ley crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y otra el día 11 de diciembre del mismo año, la Ley del Trabajo. El maestro Mario de la Cueva señala que *“México no recorrió la etapa de la prohibición, entró constitucionalmente a los años de tolerancia: la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas un delito y la Asociación Sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a la vigilancia alguna”*. Estas leyes laborales estatales sirvieron en la promulgación de la Ley del trabajo de 1931a nivel federal.

2.9. El derecho a la libertad sindical como derecho fundamental en nuestro sistema constitucional.

México ha ratificado diversos tratados internacionales de conformidad en la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados entre los Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales. Así a

⁶⁹ Capítulo 2. El nacimiento del derecho del trabajo biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/5.pdf

⁷⁰ *Ibidem*.

través de los cuales se han incorporado a nuestro ordenamiento constitucional que constituyen nuevos significados al derecho a la libertad sindical.

El derecho a la libertad sindical está reconocido en nuestro sistema jurídico mexicano como un derecho fundamental en nuestra Constitución que establece en su artículo 123, apartado A, fracción XVI, que tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” En el mismo apartado, fracción XXII se prohíbe a los patrones a despedir a un obrero por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte de una huelga lícita. Por último, el mismo artículo, Apartado B, fracción X, establece que “los trabajadores (de los poderes de la Unión y del Distrito Federal) tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer del uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando violen de manera general y sistemática del derecho que este artículo consagra.

El derecho a la libertad sindical en los tratados internacionales ratificados por México. Éste principio de la Supremacía Constitucional se reglamenta en el artículo 133 de nuestra Carta Magna. Ordenamiento supremo que se encuentra en la cima del “*Sistema Jurídico Mexicano*”.⁷¹ México ha ratificado diversos tratados internacionales reconociendo el derecho a la libertad sindical a través los cuales se han integrado a nuestro ordenamiento constitucional que establece nuevos significados al derecho de libertad sindical.

Los tratados internacionales ratificados por México están vinculados jurídicamente al artículo 133 constitucional que establece lo siguiente: “*Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén*

⁷¹ José R. Padilla, *Las Garantías Individuales*, Editorial Porrúa, primera edición, 1977,pág.13

de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados”.⁷²

Se agrega a siguiente tesis de La Suprema Corte de Justicia de la Nación texto de la jurisprudencia señala lo siguiente:

“En la que ha interpretado el artículo 133 constitucional que los tratados internacionales son parte integrante de la Ley Suprema de la Nación y se ubican jerárquicamente por encima de las Leyes Generales, Federales y Locales”.⁷³ Los derechos humanos están contemplados en la Ley y garantizados por ella y el Derecho Internacional establece las obligaciones de los Gobiernos para tomar medidas, así como da abstenerse de actuar de determinada forma, a fin de promover y protegerlos.

2.10. El derecho a la libertad sindical un elemento básico de cualquier estado democrático de derecho.

A partir de la Constitución de 1857, nuestro país adquiere una identificación como país independiente consolidando así su soberanía. Fue una constitución que se apegó a la filosofía iusnaturalista redactada por el autor del Congreso Constituyente de 1857 durante la presidencia de Ignacio Comonfort. Fue jurada el 5 de febrero de 1857. Estableció los derechos del hombre, la libertad de expresión, la libertad de asamblea, la libertad de portar armas. Reafirmó la abolición de la esclavitud, eliminó la prisión por deudas civiles, las formas de castigo por tormento incluyendo la pena de muerte, las alcabalas y aduanas internas. Prohibió los títulos de nobleza, honores hereditarios y monopolios.

⁷² Miguel Carbonell, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 158^a. Edición actualizada, México, 2009.

⁷³ Tesis P.IX/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época, Pleno, Tomo XXV, abril de 2007, p.6.

La Constitución de 1857 formó parte de la legislación conocida como las Leyes de Reforma, promulgadas por Benito Juárez. Ciertos artículos fueron contrarios a los intereses de la Iglesia Católica, como la enseñanza laica, la supresión de fueros institucionales, y la enajenación de bienes raíces por parte de la misma.

La libertad sindical en nuestro ordenamiento jurídico mexicano tiene por objeto sistematizar los elementos necesarios para garantizar el derecho en nuestro país, realizo una revisión de tal manera en que nuestro marco jurídico reconoce y garantiza el derecho a la libertad sindical. Así como el reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico mexicano. La libertad sindical es el derecho de organizarse profesionalmente sin discriminación alguna debida a la ocupación, sexo, color, etnia, creencia religiosa, orientación sexual, nacionalidad, opiniones políticas, etcétera. Nuestro derecho mexicano establece en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 358 la libertad sindical positiva y libertad sindical negativa, la primera corresponde al derecho de una persona a afiliarse a un sindicato, la segunda se refiere al derecho de no afiliarse a un sindicato.

2.11. La Democracia.

Etimológicamente, *"la palabra democracia proviene del griego demokratia, de demos (pueblo) y kratós (autoridad) (también fuerza o poder)".*⁷⁴ Doctrina política según el cual la soberanía pertenece al conjunto de ciudadanos. Principio que enuncia la frase célebre: el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo, quiere decir poder del pueblo, es un sistema socio político y económico de hombres libres e iguales, pero no solo libres e iguales ante la ley, sino en las relaciones sociales en nuestra vida cotidiana, es decir, de igualdad y no de arbitrariedad.

⁷⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones jurídicas, UNAM, Editorial Porrúa, México 2011.

El término democracia fue inventado en la Grecia clásica (500-250 A.d.C.). Originaria y etimológicamente significa gobierno del pueblo, donde el pueblo (demos) se refería a los ciudadanos. Sin embargo el término es más complejo. La democracia se define a partir de la clasificación de las formas de gobierno realizada por Platón y Aristóteles en tres tipos básicos: Monarquía (gobierno de uno), aristocracia (gobierno de pocos), democracia (gobierno de la multitud para Platón y “*de los demás*”, para Aristóteles).

El significado ha cambiado en el tiempo, y la definición moderna ha evolucionado mucho, en nuestros tiempos se emplea en dos sentidos, la primera se refiere a una forma de votación por el medio en el cual se toman las decisiones colectivas para la elección de los gobernantes como una cualidad que la sociedad debe cumplir, como la participación popular, la libertad, la igualdad, o el derecho de la minoría y la segunda se emplea como una forma de gobierno de los representantes del gobierno que son electos por mayoría de votaciones.⁷⁵ En la democracia contemporánea se incorpora el tema de la división entre el titular y el ejercicio del poder, el principio de mayoría, el constitucionalismo y la representación política. Se habla entonces de democracia representativa al “régimen que acompaña la conformación de un Estado liberal-constitucional”.⁷⁶

Si bien el término liberalismo y su derivado liberal, son de cuño relativamente reciente, autores como Locke, Montesquieu, Madison, Hamilton, Constant, pasando por Tocqueville y Stuart Mill, podrían considerarse liberales en tanto han hablado de un Estado controlado, liberal, constitucional. Tocqueville, por su parte, adiciona el concepto de democracia social al incorporar la idea igualdad, del ethos igualitario. Equipara libertad e igualdad: con la democratización se supone una sociedad cuyo ethos implica que sus miembros son socialmente iguales, es decir una sociedad caracterizada por la igualdad de condiciones.

⁷⁵ www.monografias.com/trabajos60/democracia/democracia.shtml

⁷⁶ *Ibidem*

La democracia política o democracia liberal (también calificada como clásica, occidental, política, y desde el punto de vista marxista, como burguesa)- indirecta, semidirecta y, excepcionalmente, directa. En este nivel deben concurrir los siguientes elementos: *“La declaración dogmática sobre la radicación popular de la soberanía; el origen popular de los titulares de los órganos primarios del Estado y la representación política; el control popular sobre la actuación de los órganos del Estado; la libertad; el pluripartidismo; la responsabilidad de los funcionarios públicos; el referéndum popular; la juridicidad; la división o separación de poderes; y la justicia social”*.⁷⁷

El Concepto filosófico de democracia *“Gobierno del pueblo por pueblo”* es una forma de gobierno, un modo de organizar el poder político en el que lo decisivo es que el pueblo no es sólo el objeto del gobierno -lo que hay que gobernar - sino también el sujeto que gobierna⁷⁸. En la democracia directa *“es una forma de gobierno en la cual el pueblo participa de manera continua en el ejercicio directo del poder. Esto es mediante la iniciativa y el veto populares, el referéndum, el plebiscito y la revocación”*. En la democracia indirecta o representativa *“es la que el pueblo no gobierna pero elige representantes que lo gobiernan”*.⁷⁹

La democracia en la acepción moderna y generalizada es el sistema en que el pueblo en su conjunto ejerce la soberanía y en nombre de la misma elige a sus representantes. También considera la Constitución en su artículo 3° *“no solamente un estructura jurídica y un régimen político, sino también, como un sistema fundado en el constante mejoramiento, social, cultural del pueblo”*.⁸⁰

⁷⁷ SALAZAR Luis, Woldenberg José. “Principios y valores de la democracia”, cuadernos de divulgación de la cultura democrática, IFE, México, 1997, pág. 15.

⁷⁸ Enciclopédico Universo en Lengua *Española*, Edición primera, 1976.

⁷⁹ www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-17-06.

⁸⁰ *Ibidem*.

2.12. Las garantías constitucionales.

La libertad *“es una cualidad esencial del hombre y no puede coartarse mientras no afecte a otros”*⁸¹ Las Garantías Individuales comprende las garantías de *“igualdad, de libertad, de propiedad y seguridad jurídica”*,⁸² que son propias de cada una de las personas por separado. *“Las garantías de libertad son un conjunto de derechos públicos subjetivos para ejercer, sin vulnerar los derechos de terceros, libertades específicas que las autoridades deben de respetar, y no pueden tener más restricciones que las expresadas en la constitución”*.⁸³ Su calidad de derechos subjetivos públicos permite que sean reclamables ante el Estado, que están obligados a no interferir en la esfera de garantías de libertad, así como para que gocen de vigencia, imponiéndole algunas limitaciones en beneficio de la paz, orden y la armonía sociales.⁸⁴

2.12.1. Garantías de Igualdad.

Para José R. Padilla⁸⁵ este tipo de garantías pretende proteger la condición de igualdad que todas las personas ubicadas en el territorio nacional guarden respecto de las leyes y ante las autoridades, es decir, dejan de lado cualquier consideración referente a que, por cuestiones de raza, sexo o condición social, las leyes que se apliquen selectivamente. Están contenidas en los artículos 1º., 2º y 31, fracción IV, todos de la Constitución Federal. El artículo 1º constitucional, independientemente de señalar que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución, establece la prohibición de la esclavitud y la

⁸¹ Colección de Garantías individuales, Garantías de libertad, Poder Judicial de la Federación, 2ª Edición, 2005, México.

⁸² José R. Padilla, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.5.

⁸³ A través del juicio de Amparo, Véase en el artículo 1º de la respectiva ley reglamentaria.

⁸⁴ Tesis XXIII.3º j /1, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena Época, t. XVI, octubre de 2002, pág. 1299.

⁸⁵ José R. Padilla, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.5.

discriminación fundada en motivos de origen, género, edad, condición social, etcétera.

Por su parte, el apartado B del artículo 2° constitucional se refiere a las condiciones de igualdad que deben privar en las comunidades indígenas, junto con las acciones que debe efectuar el Estado para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar discriminaciones. Por lo que hace al artículo 4° de nuestra carta suprema, dispone la igualdad del varón y la mujer ante la ley y prevé requisitos mínimos que deben observar las autoridades para que las familias mexicanas se desarrollen sanamente, así como que los derechos de la niñez sean respetados, mientras que el diverso 5°, primer párrafo, establece que a nadie se le impedirá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.

El artículo 12 constitucional prohíbe terminantemente la concesión de títulos de nobleza, prerrogativas y honores hereditarios a cualquier persona que se encuentre en el país y declara carente de efecto los otorgados por cualquier otra nación. A su vez, el artículo 13 del mismo ordenamiento dispone que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales ni leyes privativas; es decir, a nadie se le puede someter a un proceso llevado a cabo ante un tribunal creado específicamente para conocer de ese asunto, dado que la propia constitución, en su artículo 17, indica que serán los tribunales de la nación.

En cuanto a las leyes privativas, son las que carecen de la generalidad y la abstracción características del resto de las leyes vigentes en el país; de modo que si a una persona se le juzgara de acuerdo a una ley privativa, se le estaría sometiendo a un proceso arbitrario, reglamentado según una ley que desaparecerá en cuanto termine el juicio. Otra previsión establecida por éste artículo es que la jurisdicción de los tribunales militares no podrá hacerse extensiva a personas que no pertenezcan al ejército; cuando un civil se encuentre en un delito del orden militar, no será juzgado según las leyes castrenses, sino de acuerdo con las leyes civiles.

2.12.2. Garantía de Libertad.

La democracia tiene como presupuestos básicos la libertad, la igualdad y la justicia. La libertad, como presupuesto de la democracia, se traduce en el conjunto de derechos que tienen los gobernados frente a los gobernantes, siempre que estén encuadrados en un marco de legalidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación define la garantía de libertad como: “*La libertad es la facultad adecuada a los intereses de la sociedad, con la que el individuo realiza fines que se ha propuesto, dentro de los límites impuestos por el orden jurídico y a favor de la persistencia de las relaciones armónicas entre los individuos que la integran*”.⁸⁶

La SCJN clasifica la garantía de libertad en: la Libertad social. Jurídicamente, la libertad no puede ser solamente subjetiva.⁸⁷ La vida social impide al hombre desplegar su voluntad como si estuviera aislado. A este respecto, conviene tener presente que la correcta marcha de todo conglomerado humano debe regirse por un principio de orden, sustento de la armonía y, por ende, de la sana convivencia social. Entonces, la libertad social es el relevante para el derecho, que no desconoce la trascendencia de los actos humanos surgidos del ejercicio de la libertad subjetiva. Es decir, el Estado debe de elaborar leyes no sólo para constituir instituciones que regirán a la sociedad, sino también establecer restricciones necesarias al ejercicio de la libertad en favor de las relaciones armónicas entre la sociedad. Su calidad de derechos subjetivos públicos permite que sean reclamables ante el Estado, que está obligado a no interferir en la esfera de garantías libertarias.

⁸⁶ Poder Judicial de la Federación, SCJN, Colección Garantías Individuales, Las Garantías de libertad, 2 Edición, México 20005.

⁸⁷ *Ibidem*.

Las garantías de Libertad⁸⁸ son aquellas que, independientemente de informar al individuo sobre los derechos que constitucionalmente le son conferidos para que pueda actuar sin dificultades en la sociedad, imponen a la actividad que el Estado realice a fin de limitar o anular los derechos naturales del hombre.

Estas garantías son otorgadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁸⁹ en los artículos 1°. , párrafo segundo; 2°. , Apartado A; 3°. , 4°. , párrafo segundo, 5°. , 6°. , 7°. , 9°. , 10, 11, 15, 16 párrafo noveno y siguientes, 24 y 28, que se refieren, respectivamente, a la prohibición de la esclavitud y a las libertades de autodeterminación de los pueblos indígenas; la libertad de educación; la libertad de procreación; la libertad del trabajo y nulidad de pactos contra la dignidad humana; la libertad de pensamiento y expresión; la libertad de imprenta; la libertad de asociación y reunión con fines políticos; la libertad de poseer armas en el domicilio y de portarlas en los términos que fije la ley; la libertad de tránsito, la prohibición de extraditar reos políticos; la libertad de intimidad; la libertad de conciencia y de culto y la libertad de concurrencia en el mercado establecidas en el artículo 5° Constitucional.

2.12.2.1. Derecho de asociación.

El artículo 9 de nuestra Constitución, contempla dos derechos fundamentales: el derecho de asociación y de reunión.⁹⁰ En los siguientes subtemas 2.12.21., y 2.12.2.2., se estudia cada uno por separado a pesar de que se encuentran regulados por una misma norma Constitucional, existen importantes diferencias entre ellos.

⁸⁸ Ibídem

⁸⁹ Ibídem

⁹⁰ Miguel Carbonell, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 158ª edición, México, 2009, pág. 13.

2.12.2.1.1. Antecedentes.

La libertad de asociación no fue tomada en cuenta sino a mediados del siglo XIX, que se estableció en la Constitución Francesa del 4 de noviembre de 1948, en especial la Ley Chapelier y el Código de Napoleón de Francia establecían los términos de prohibición, que obligaban a la idea de que los hombres a que se asociarán. Posteriormente en nuestra Constitución de 1957, que cuyo artículo 9° establecía: A nadie se le puede cortar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para formar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.⁹¹ Posteriormente, en la Constitución de 1917, se mantiene la libertad de asociación en el artículo 9° Constitucional, con cambio en la redacción y con un párrafo más en relación a las *“reuniones colectivas para ejercer el derecho de petición”*.

En la opinión del Maestro José R. Padilla, este derecho de asociación se ejercita mediante la creación de una *“persona Moral”*, distinta a quienes la integran y puede ser una sociedad civil, mercantil, laboral, cultural, una asociación política, partido político, etc. Así como también los sindicatos reglamentados en el artículo 123.⁹² La SCJN también considera que en el plano internacional, la regulación de la libertad de asociación se ha manifestado con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, así como también el derecho de reunión al adquirir el rango Constitucional en la Constitución de 1857, siendo extendida a las reuniones a ejercitar el derecho de petición.⁹³

⁹¹ Poder Judicial de la Federación, SCJN, Colección Garantías Individuales, Las garantías de Libertad, núm. 4, tercera reimpresión, 2010, pág. 120.

⁹² José R. Padilla, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.70.

⁹³ Poder Judicial de la Federación, SCJN, Colección Garantías Individuales, núm. 4, tercera reimpresión, 2010, pág. 122.

2.12.2.1.2. Libertad de asociación.

De acuerdo al concepto del derecho de asociación del subtema 1.1.6., y con apoyo de la jurisprudencia que la SCJN ha señalado: que el artículo 9° Constitucional consagra la garantía de libertad de asociación que *“implica la potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta a de los asociantes y que tiende a la consecución de objetivos plenamente identificados cuya realización es constante y permanente (...).”*⁹⁴ Igualmente en la opinión de SCJN, está garantía es la existencia de un Estado libre y Democrático de Derecho, en la creación de cualquier Persona Moral, Pública o Privada.

Tesis Jurisprudencial: DE ASOCIACIÓN. SUS DIFERENCIAS ESPECÍFICAS EN MATERIA POLÍTICA Y POLÍTICO-ELECTORAL.-

El artículo 9o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra la libertad general de asociación, concebida como un derecho constitucional establecido para los ciudadanos mexicanos, de este género deriva, como una especie autónoma e independiente, el derecho de asociación política, que tiene su fundamento en el artículo 35 de la propia Constitución y por la otra, el derecho de asociación político-electoral, consagrado a su vez en el artículo 41, fracción III, octavo párrafo de la Carta Magna. El citado artículo 35 establece que los ciudadanos mexicanos detentan la libertad general de asociación pacífica con fines políticos, mientras que el artículo 41, así como los artículos 33 a 35 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, contemplan el derecho de los ciudadanos a formar e integrar una clase especial de

⁹⁴ Tesis P./J.48/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XIII, abril de 2001, pág. 874

asociación política, que recibe el nombre de agrupación política nacional, a través de la cual se propende al establecimiento de mejores condiciones jurídicas y materiales para garantizar a los ciudadanos el ejercicio real y pleno de sus derechos políticos, en condiciones de igualdad, con orientación particular hacia los derechos políticos de votar y ser votado con el poder de la soberanía que originariamente reside en ellos, en elecciones auténticas, libres y periódicas, por las que se realiza la democracia representativa, mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo. Esta subespecie de derecho de asociación política, encuentra su límite lógico, natural y jurídico en el momento que queda satisfecho ese propósito, lo cual se consigue cabalmente a través de la afiliación y militancia en una agrupación política, y con ello se colma el derecho de asociación, de modo que la afiliación simultánea a diferentes agrupaciones de esta clase, no está respaldada por la prerrogativa ciudadana expresada en el citado artículo 9o. De esto se concluye que no ha lugar a confundir al género con sus especies.

Tercera Época:

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-057/2002.-Asociación denominada Organización Nacional Antirreeleccionista.- 11 de junio de 2002.-Unanimidad de votos.

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-063/2002.-Unión de Participación Ciudadana, A.C.-11 de junio de 2002.- Unanimidad de votos.

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-078/2002.-Asociación denominada Ciudadanos Unidos del Distrito Federal.-11 de junio de 2002.-Unanimidad de votos.

Compilación Oficial de Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1997-2002, páginas 68-69, Sala Superior, tesis S3ELJ 61/2002.

En esta jurisprudencia emitida por la SCJN establece un derecho Constitucional la libertad general de asociación consagrada en el artículo 9o. de la Constitución para todos los ciudadanos mexicanos, a través de la afiliación en el momento de formar o integrar a esa agrupación. Este derecho de asociación consagrado en el artículo 9° Constitucional, en la constitución de una Persona moral Pública, Social o Privada, deben de ser de acuerdo a las Leyes de nuestro País y su objeto siempre debe ser lícito, así sus integrantes, pueden ejercitar los derechos de “*reunión*” y de “*asociación*”.

La SCJN señala que esta garantía de libertad es un derecho del individuo y tiene la libertad absoluta tanto para asociarse como para no hacerlo, si decide hacerlo a una organización que ya este establecida, o bien, a crear él una misma. Por lo tanto, puede esta libertad operar en tres direcciones: a). El derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; b). El derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y c) el derecho a no asociarse.⁹⁵ Es decir, la autoridad se abstendrá de prohibir que las personas se asocien, ni restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, así como también ni obligarlo asociarse.⁹⁶

También se presentan en caso de la libertad sindical, establecida en el apartado “A”, fracción XVI, y “B”, fracción X del artículo 123, de nuestra Constitución Federal. Que señala lo siguiente: “*Tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho para coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera*”, y “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes (...).⁹⁷ Lo que es

⁹⁵ Poder Judicial de la Federación, SCJN, Colección Garantías Individuales, núm. 4, tercera reimpresión, 2010, pág. 123.

⁹⁶ Tesis P./J.28/95, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t.II, octubre de 1995, pág. 5, y tesis 2ª. CLIII/2002, Ibídem, t.XVI, noviembre de 2002, pág. 441.

⁹⁷ Poder Judicial de la Federación, SCJN, Colección Garantías Individuales, Las garantías de Libertad, núm. 4, tercera reimpresión, 2010, pág. 127.

y lo que extraña a la libertad de sindicación fue explicado por el Pleno del Máximo Tribunal en la tesis jurisprudencial P./J.43/99:

“El artículo 123 Constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propia. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1). Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo: 2). Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato alguno; y 3). La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.”⁹⁸

2.12.2.1.3. Libertad de reunión.

El derecho de reunión se encuentra en el artículo 9º Constitucional, establece que *“no se podrá coartar el derecho de asociación o reunirse con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.”* Esta libertad implica que cualquier persona se reúna con otros ciudadanos con cualquier objeto lícito y pacíficamente, condiciones que deben de reunir para el ejercicio de esta libertad, es decir, la reunión de dos o más personas se abstenga de recurrir a la violencia para lograr su objetivo y que sea permitido por las Leyes, las autoridades se abstendrán de reprimirla. Aquí corresponde hablar del segundo párrafo del artículo 9º Constitucional que señala lo siguiente:

“No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

⁹⁸ Tesis P. /J.43, Ibídem, Novena Época IX, mayo de 1999, pág.5.

En la opinión del Maestro José R. Padilla estas actividades, se les conoce como las famosas “*Marchas*”, “*Manifestaciones*”, “*Plantones*”, etcétera. Actividades que se ejercitan por el derecho de reunión. También se ejercitan los derechos de expresión, de imprenta y de petición.⁹⁹ La SCJN señala que esta previsión está completamente relacionada con el derecho de petición otorgado por el artículo 8º Constitucional, mientras que el artículo 8º Constitucional se prevé el ejercicio de petición de modo individual que señala lo siguiente:

Artículo 8o.- “Los funcionarios y empleados públicos respetaran el ejercicio del derecho de petición, siempre que esta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política solo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la república.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario”.

El segundo párrafo del artículo 9º Constitucional lo hace para las “*Colectividades*”, que deben de satisfacerse los mismos requisitos que se establecen en lo individual.¹⁰⁰ En la opinión del Maestro José R. Padilla quienes se reúnan, en cualquier circunstancias, deben de hacerlo “*en forma pacífica, respetuosa, sin proferir groserías y sin armas de por medio*”.

2.12.3. Garantías de propiedad.

“El derecho a la propiedad ha llegado a considerarse indispensable como la vida y la libertad, al grado que sin la propiedad, la vida carece de importancia y la libertad sería posible de alcanzarse”.¹⁰¹ En cualquier país en vía de desarrollo, las

⁹⁹ José R. Padilla, *Las Garantías Individuales*, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.72.

¹⁰⁰ Poder Judicial de la Federación, SCJN, *Colección Garantías Individuales*, *Las garantías de Libertad*, núm. 4, tercera reimpresión, 2010, pág. 126.

¹⁰¹ José R. Padilla, *Las Garantías Individuales*, Editorial Porrúa, primera edición, 1977, pág.209

deficiencias de carácter constitucional sería imposible el desarrollo económico, ya que juega un papel importante para las instituciones económicas en el marco legal.

Uno de los principales objetivos del marco legal es definir los derechos de propiedad sobre los recursos que cada uno posea y que permite a éstos apropiarse y permitan ingresos que se deriva de la utilización de dichos recursos, ya sean físicos o humanos. Un segundo objetivo es determinar las condiciones de entrada y el nivel de competencia que existe en cada mercado y un tercero es contribuir a la creación de nuevos mercados. Otra función del marco legal es la definición de los derechos de propiedad.

El lugar más importante le corresponde a la Constitución, *“en la cual, además de establecer la estructura y las reglas generales de operación del Estado, se definan los derechos privados de propiedad así como los mecanismos legales para protegerlos. Para ello, se requiere que la Constitución, como ley suprema de cualquier Estado, sea un conjunto de preceptos generales, básicos y permanentes que definan el contrato social y normen en lo general las relaciones entre los diversos agentes privados y las de éstos con el gobierno”*.¹⁰²

2.12.4. Garantías de Seguridad Jurídica.

Las garantías de seguridad jurídica pretenden que las autoridades del Estado no apliquen arbitrariamente el orden jurídico a los individuos, cuya libertad y dignidad se salvaguardan cuando las autoridades actúan con apego a las leyes, particularmente a las formalidades que deben de observarse antes de que a una persona se le prive de sus propiedades o de su libertad. Los artículos que consagran estas garantías son el 8º., el 14 y del 16 al 23.

¹⁰² *Ibíd*em, pág. 210.

El artículo 8°. Establece el derecho de petición, o prerrogativa que tienen todos los individuos de hacer peticiones escritas a la autoridad, y en la correlativa obligación de éstas de responder en breve término, sin que ello implique de deban de hacerlo en el sentido esperado por los peticionarios. Es decir, la obligación de las autoridades se reduce a responder en “breve término”.

En cuanto al artículo 14, contiene varias garantías: de irretroactividad de la ley, de audiencia y de legalidad. La de legalidad se complementa con lo establecido en el primer párrafo del artículo 16, en el sentido de que a nadie se le puede molestar en su persona, sino en virtud de mandamiento escrito por autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En suma, la garantía de legalidad obliga a las autoridades a fundar- indicar con precisión las disposiciones jurídicas a que se acogen y motivar explicar los motivos por los que resuelven en un sentido o en otro los criterios por los que se pretendan causar actos de molestia contra los particulares.

A su vez el artículo 17 de nuestra ley suprema prohíbe que las personas se hagan justicia por propia mano, en el entendido de que habrá tribunales establecidos por el Estado que se encarguen de resolver, de manera expedita, las controversias jurídicas en que se involucren los justiciables. Este precepto también proscrib el encarcelamiento por deudas civiles.

Por su parte, el artículo 18 constitucional establece los requisitos que deben de observarse antes de someter a alguien a sufrir la pena de prisión preventiva, que podría considerarse necesaria sólo cuando de ella dependa la seguridad de la sociedad, o cuando por su causa se evite que alguien se sustraiga a la acción de la justicia.

Los artículos 19 y 20 de nuestra Ley suprema se relacionan con quienes resultan penalmente acusados o procesados. El primero establece garantías relativas al auto de formal prisión, que debe expedirse de conformidad con previsiones específicas;

por otro lado, el artículo 20, a través de diez fracciones, señala de qué prerrogativas gozará quien sea detenido y pueda llegar a enfrentar un proceso ante las instancias penales.

El artículo 21 del mismo ordenamiento confiere a la autoridad judicial el monopolio de la imposición de las penas, y agrega que el Ministerio Público, que tendrá bajo su mando a la policía investigadora, es el encargado de perseguir los delitos y ejercer la acción penal.

Por su lado, el artículo de la constitución número 22 prohíbe la imposición de penas injustificadas o trascendentales, pues el fin del sistema penitenciario mexicano no es castigar, sino procurar la reintegración provechosa de los reos a la sociedad de la que fueron apartados. Por último el artículo 23 establece el principio non bis in idem, es decir, a nadie se le puede juzgar dos veces por el mismo delito; además suscribe la absolución de la instancia, a fin de impedir de resolución la situación jurídica de toda persona alguna.

CAPÍTULO III. LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN Y SEPARACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

La cláusula de admisión y separación fue definida por vez primera en la LFT de 1931 en su artículo 49, que permite que se pacten en el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley estas cláusulas de preferencia sindical que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados y la segunda, en el artículo 236 para pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión.

El efecto principal consiste en la decisión a favor del sindicato en la selección y designación de los trabajadores. En la reforma de la Ley anterior, las cláusulas de admisión y separación se mantuvieron vigentes en el artículo 395 de la LFT de 1970, La cláusula de exclusión de separación fue derogada por la reforma laboral del 2012 aprobada por el Congreso de la Unión. La cláusula de admisión continúa vigente en el primer párrafo del artículo 395 En la LFT.

3.1. Antecedentes.

Bajo la influencia del Partido Liberal Mexicano (PLM) y a su vez, inspiradores de la constitución de 1917. Los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, Anselmo L. Figueroa Práxedes G. Guerrero y Librado Rivera organizaron varias sublevaciones en contra de la dictadura de Porfirio Díaz, influyeron en la huelga minera de Cananea, Sonora y Textil de Rio Blanco Veracruz.¹⁰³

¹⁰³ www.monografias.com/trabajos12/limex/limex.shtml.

Las primeras leyes laborales como ya se expuso en el 2.8, fueron obra de Los Gobernadores Vicente Villada (1904, para el Estado de Veracruz) y Bernardo Reyes (1906, para el Estado de Nuevo León). Las primeras normas jurídicas que regularon el trabajo fue el Código Civil de 1870 (promulgado por Benito Juárez) y 1884 (promulgado por el presidente Manuel Gonzales) que fueron el servicio doméstico, el trabajo por jornal, a destajo o a precio alzado; el servicio de los porteadores y alquiladores y el de aprendizaje, bajo la condición especial de ser contratos civiles.¹⁰⁴

La primera disposición del artículo 123 constitucional, indicaba que correspondía a los Estados, Congreso de la Unión y al Distrito Federal, dictar las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123, trascendiendo la del Estado de Veracruz y las de Yucatán. Mario de la Cueva ha sostenido que fue una medida fácil de resolver un problema local que dictar una Ley laboral federal, pero pronto surgieron los problemas para resolver las cuestiones laborales con diferentes criterios, dando su interpretación a contradicciones entre las normas laborales establecidas. Los antecedentes de la cláusula de admisión y separación en México fueron según De la Cueva en el contrato colectivo de trabajo que firmó la compañía Mexicana Luz y Fuerza del Centro en 1916.

Corresponde al presidente Emilio Portes Gil formular un proyecto de reforma constitucional, en la que una vez aprobada por el Congreso de la Unión (Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929), se modificó la fracción X del artículo 73 constitucional, otorgándole facultades al Congreso de la Unión para que pudiera dictar leyes en materia de trabajo, lo que obligo a dictar una nueva Ley del trabajo, expedida por el presidente Pascual Ortiz Rubio (18 de agosto de 1931).

El reconocimiento del derecho de sindicación se desarrolló plenamente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no obstante las leyes locales que promulgaron sobre

¹⁰⁴ biblio.juridicas.unam.mx./libros/5/2458/10.pdf.

la sindicación, que regularon los contratos colectivos donde se expresaba la forma de regular la vida de los sindicatos, dentro de sus lineamientos sobre sus miembros, así como para ingresar como para separarse.

3.2. Contrato colectivo de trabajo.

La doctrina ha definido *“la contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional”* y se le *“considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de los trabajadores”*. Para Mario de la Cueva y Néstor de Buen sostienen que el contrato colectivo de trabajo está formado por el *“elemento obligatorio”*, es decir, que son las que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo, que dentro de las primeras incluyen las que prevén la formación de comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo.¹⁰⁵

Los sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo son: los sindicatos y los patrones, situación en la cual el patrón queda obligado a contratar con los sindicatos de trabajadores, como lo dispone el artículo 386 de la LFT, además se establecen las condiciones en las cuales se deben de prestar los trabajos en una o más empresas o establecimientos

La cláusula de exclusión de ingreso fue definida en la Ley de 1931, en su artículo 49, en los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley, por la que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa solamente a los que se encuentren afiliados al sindicato. También se estableció en la Ley de 1931, en el artículo 236 la cláusula de exclusión de separación cuando se estableciera en el contrato colectivo de trabajo para pedir al patrón, la separación del trabajo, de sus

¹⁰⁵ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión.

A continuación se integraran tres criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobados y publicados a la fecha, respecto a las cláusulas sindicales de admisión y expulsión:

Primero: La SCJN considera que la llamada cláusula de exclusión es legal y puede formar parte de un contrato colectivo, establecida en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señala lo siguiente: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, OBLIGACION DE CELEBRARLO (CLAUSULA DE EXCLUSION).

“Si bien es cierto que como principio general de los contratos, debe considerarse que los mismos se celebrarán solamente cuando existe voluntad de las partes para pactarlos, en el caso del contrato colectivo de trabajo surge la excepción a la regla general establecida en el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, pues aun cuando el patrón no dé su voluntad al respecto, tiene la obligación legal de celebrar el pacto colectivo, cuando se reúnen los requisitos establecidos en la disposición mencionada. Cuando un patrón emplea trabajadores de un sindicato, está obligado a celebrar con el mismo un contrato colectivo, pero las cláusulas que este contenga cuando se ha obtenido por vía coercitiva jurisdiccional, sólo podrán encerrar los elementos que establece el artículo 47 de la ley laboral, en relación a las obligaciones mínimas que la misma ley establece en otros artículos, respecto del monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad del mismo y demás obligaciones legales relativas. También podrá contener dicho contrato aquellas obligaciones que, siendo superiores a las mínimas ordenadas por la ley, han sido establecidas por el uso o la costumbre dentro de la empresa, en favor de los trabajadores. Fuera de los casos a que se ha hecho referencia, los contratos de trabajo que han sido impuestos a un patrón por disposición de las autoridades

laborales, no podrán contener obligación alguna que no esté expresamente convenida por las partes, según lo dispone la fracción V del artículo 47 citado. El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la llamada cláusula de exclusión es legal y puede formar parte de un contrato colectivo. Ahora bien, debe diferenciarse la legalidad de un pacto, con la obligatoriedad del mismo. Es evidente que, en los términos de la disposición citada, cuando las partes estén anuentes pueden celebrar un pacto contractual en el que se contenga la cláusula de exclusividad, pero no existe disposición legal alguna que establezca la obligatoriedad de la misma al celebrarse los contratos colectivos más aún, en la práctica se encuentra una gran cantidad de contratos colectivos de trabajo que no contienen la cláusula de exclusión.

Amparo directo en materia de trabajo 2039/54. Soto Ángel G. 2 de septiembre de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

Segundo: Cuando exista contrato colectivo que contenga la cláusula de exclusión por admisión y, cuando no, ante el patrón señala lo siguiente: PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA VACANTE O UN PUESTO DE NUEVA CREACIÓN. LA SOLICITUD DEBE PRESENTARSE ÚNICAMENTE ANTE EL SINDICATO CUANDO EXISTA CONTRATO COLECTIVO QUE CONTENGA LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y, CUANDO NO, ANTE EL PATRÓN.

“El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de dar preferencia a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que hayan prestado a la empresa servicios satisfactoriamente por mayor tiempo; a los que no teniendo otra fuente de ingresos tengan familia a su cargo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de

exclusión por admisión, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que debe contratar el patrón. Por tanto, si en tal hipótesis, el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas se ha transferido a los sindicatos, es lógico considerar que la obligación de aplicar las reglas de preferencia corresponde a los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y al sindicato cuando se registra tal circunstancia, lo que implica que, en el primer caso, la solicitud para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación debe presentarse únicamente ante el patrón y, en el segundo caso, sólo ante el sindicato.

Contradicción de tesis 17/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado y el Segundo Tribunal Colegiado, ambos en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 2 de junio del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juan Díaz Romero. Ponente: Juan Díaz Romero; en su ausencia hizo suyo el proyecto José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: José Luis Rafael Cano Martínez.”

Tesis de jurisprudencia 58/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dos de junio del año dos mil.

Tercero: Criterio tomado de la SCJN considera que la Aplicación de la cláusula de exclusión como corrección disciplinaria Criterio de la SCJN está en el texto siguiente: SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCION DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

“Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371 fracción VII de la ley de la materia son facultades

consignadas a favor del sindicato titular del contrato colectivo o del administrador del contrato ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el reglamento interior de trabajo y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tiene los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que incurre en responsabilidad.”

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 145-150, página 61. Amparo directo 644/80. Sindicato Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil. 7 de enero de 1981. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Volúmenes 145-150, página 61. Amparo directo 3028/80. Sindicato Industrial de Obrero Socialistas, Puebla Textil. 28 de enero de 1981. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alfonso.

Volúmenes 145-150, página 61. Amparo directo 5123/80. Simón Muñoz Camacho. 23 de febrero de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Volúmenes 163-168, página 42. Amparo directo 1993/81. Unión de Estibadores Marítimos y Terrestres, Carretilleros, Cargadores de Autotransportes, Alijadores, Checadores, Amarradores de Buques, Equipajeros, Conexos y Similares del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacán. 10 de noviembre de 1982. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Volúmenes 175-180, página 40. Amparo directo 8634/82. Francisco Sánchez García y otros. 3 de octubre de 1983. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Las cláusulas de exclusión y preferencia sindical, según de la Cueva *“afectan a la vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que representa el sindicato”*.¹⁰⁶ La cláusula de admisión o de preferencia se traduce en una condición, en un requisito para ingresar a un empleo determinado.

Los trabajadores y patrones tienen la libertad para obligarse contractualmente pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos, a través del contrato colectivo de trabajo en el cual se establecen las condiciones generales de trabajo que regirá en una o varias empresas o establecimientos. Jurisprudencia de apoyo al tema: CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

“El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra

¹⁰⁶ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, primera edición, México 1979, pág. 367.

limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores”.

Novena Época:

Contradicción de tesis 2/97.-Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito.-18 de noviembre de 1998.-Cinco votos.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, enero de 1999, página 27, Segunda Sala, tesis 2a. /J. 3/99; véase la ejecutoria en la página 28 de dicho tomo.

También es importante comentar que el contrato colectivo puede ser de empresa o establecimiento (art. 386, 388 y 391 de la LFT), lo mismo que el contrato-ley, hasta alcanzar una industria y se puede promover la huelga a una empresa o establecimiento (art.450 y 451 de la LFT).

3.2.1. Derecho de agremiación.

La libertad personal de agremiación forma parte de la Declaración de Derechos Sociales adoptada por la Naciones Unidas (ONU) y una de las más importantes Convenciones de la OIT, el Convenio 87 como ya se analizó en los subtemas anteriores 2.1 y 2.2 respecto a la libertad sindical, así como lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional “*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera*”. Para el Doctor De la Cueva, la doctrina reconoce tres aspectos en relación a esta libertad: a) “*la libertad positiva*”, que es facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de constituir uno nuevo; b) “*la libertad negativa*”, que posee dos matices: no ingresar a sindicato determinado o no ingresar a ninguno, y c) “*la libertad de separación o de renuncia*”, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la cual hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiese contribuido a constituir.¹⁰⁷

Los Agremiados o miembros del sindicato pueden ser activos o fundadores y los temporales o transitorios. Los primeros son los que han constituido un sindicato o se han adherido a él desde su fundación o quienes con posterioridad se afilien por haber llenado todos los requisitos estatutarios para formar parte de él. Los segundos tienen la calidad de agremiados, pero no gozan de todas las prerrogativas de aquéllos, por no haber llenado los requisitos para su admisión como socios activos o por cubrir un puesto controlados por el sindicato, temporal o transitorio.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

¹⁰⁸ *Ibidem*.

El derecho fundamental de afiliación es la facultad del titular de derechos para afiliarse o no libremente a una determinada asociación (ya sea civil, mercantil, laboral, política, etcétera), conservar o ratificar su afiliación o, incluso, desafiliarse; que debe de cumplirse con las formas específicas reguladas por la Ley. Al caso referimos la Jurisprudencia siguiente: DE AFILIACIÓN EN MATERIA POLÍTICO-ELECTORAL. CONTENIDO Y ALCANCES.-

“El derecho de afiliación político-electoral establecido en el artículo 41, fracción I, párrafo segundo, in fine, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con lo dispuesto en el artículo 5o., párrafos 1 y 3, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, es un derecho fundamental con un contenido normativo más específico que el derecho de asociación en materia política, ya que se refiere expresamente a la prerrogativa de los ciudadanos mexicanos para asociarse libre e individualmente a los partidos políticos y a las agrupaciones políticas, y si bien el derecho de afiliación libre e individual a los partidos podría considerarse como un simple desarrollo del derecho de asociación en materia política, lo cierto es que el derecho de afiliación -en el contexto de un sistema constitucional de partidos como el establecido en el citado artículo 41 constitucional- se ha configurado como un derecho básico con caracteres propios y, por tanto, con mayor especificidad que el derecho de asociación y está garantizado jurisdiccionalmente mediante el sistema de medios de impugnación en materia electoral previsto en el artículo 41, fracción IV, primer párrafo, in fine, en relación con lo dispuesto en el artículo 99, fracción V, de la Constitución federal. Además, el derecho de afiliación comprende no sólo la potestad de formar parte de los partidos políticos y de las asociaciones políticas, sino también la prerrogativa de pertenecer a éstos con todos los derechos inherentes a tal pertenencia; en particular, el derecho fundamental de afiliación político-electoral consagrado

constitucionalmente faculta a su titular para afiliarse o no libremente a un determinado partido político, conservar o ratificar su afiliación o, incluso, desafiliarse. Del mismo modo, la libertad de afiliación no es un derecho absoluto, ya que su ejercicio está sujeto a una condicionante consistente en que sólo los ciudadanos mexicanos podrán afiliarse libre e individualmente a los partidos políticos. Igualmente, si el ejercicio de la libertad de afiliación se realiza a través de los institutos políticos, debe cumplirse con las formas específicas reguladas por el legislador para permitir su intervención en el proceso electoral.”

Tercera Época:

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-117/2001.-José Luis Amador Hurtado.-30 de enero de 2002.-Mayoría de cinco votos.-Los Magistrados Eloy Fuentes Cerda y Alfonsina Berta Navarro Hidalgo votaron porque se confirmara la resolución impugnada, al considerar que la parte actora no comprobó el hecho fundatorio de sus pretensiones jurídicas, omitiendo, en consecuencia, pronunciarse sobre la cuestión jurídica que aborda la presente tesis.

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-127/2001.-Sandra Rosario Ortiz Noyola.-30 de enero de 2002.-Mayoría de cinco votos.-Los Magistrados Eloy Fuentes Cerda y Alfonsina Berta Navarro Hidalgo votaron porque se confirmara la resolución impugnada, al considerar que la parte actora no comprobó el hecho fundatorio de sus pretensiones jurídicas, omitiendo, en consecuencia, pronunciarse sobre la cuestión jurídica que aborda la presente tesis.

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-128/2001.-Dora Soledad Jácome Miranda.-30 de enero de 2002.-Mayoría de cinco votos.-Los Magistrados Eloy Fuentes Cerda y Alfonsina Berta Navarro Hidalgo

votaron porque se confirmara la resolución impugnada, al considerar que la parte actora no comprobó el hecho fundatorio de sus pretensiones jurídicas, omitiendo, en consecuencia, pronunciarse sobre la cuestión jurídica que aborda la presente tesis. *Compilación Oficial de Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1997-2002*, páginas 61-62, Sala Superior, tesis S3ELJ 24/2002.

3.2.2. Derecho de preferencia.

El derecho de preferencia laboral para la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación, se encuentra establecida en el LFT en su capítulo IV. Que se pueden dar por ascensos, incapacidad, renuncia, muerte, despido (Rescisión), por creación de nuevos puestos y por vacaciones. El derecho de preferencia, se otorga a una persona por disposición de la ley para hacer efectivo ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieran tener expectativas sobre el mismo.¹⁰⁹

Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso correspondiente a los trabajadores de planta y eventuales, están expresamente incluidos en el artículo 154 de la LFT, estas disposiciones contenidas en el artículo 154 que se aplican a los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitoria o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.¹¹⁰ La disposición anterior establece una garantía social por el trabajo ya realizado, que se sujeta con la condición de haber servido satisfactoriamente y de pertenecer a un sindicato.¹¹¹ Los trabajadores también deben reunir los requisitos que deben ajustarse a los establecidos en el artículo 155 de la LFT.

¹⁰⁹ José Manuel Lastra Lastra, *Derecho sindical*, Editorial Porrúa, cuarta edición, México, 2003.

¹¹⁰ LFT, artículo 154.

¹¹¹ LFT, ARTÍCULO, 395.

El trabajador que considere un derecho a ocupar un puesto vacante que se le haya sido negado, puede acudir a la junta de conciliación y arbitraje a demandar a que se le otorgue el puesto o que se le indemnice con tres meses de salario, además de los dos casos, que en los dos casos puede exigirse, del importe de los salarios vencidos hasta la fecha del cumplimiento del laudo.¹¹² Por otra parte el empleador tiene la obligación en la fracción XI del artículo 132, de poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y de las temporales de deban cubrirlos.

En relación con la antigüedad el artículo 158 de la LFT establece que los trabajadores eventuales debe de determinarse por una comisión un escalafón para determinar las antigüedades, dichas resoluciones de la comisión deben de ser publicadas en lugares visibles que puedan enterarse los trabajadores inconformes y podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución emitida por la comisión de escalafón ante la junta de conciliación y arbitraje.

Nuestro derecho laboral mexicano es partidario de la libertad de sindicalización que protege el derecho de asociación, estos se reconoce en los artículos 357, 358 y 133 De la LFT.

El contrato colectivo de trabajo está reconocido y establecido en nuestra Constitución de 1917, se reconoció por la lucha de clases: “*trabajo y capital*”.¹¹³ En el contrato colectivo de trabajo los sujetos que participan son los trabajadores y el patrón, los creadores de las relaciones de trabajo en cada empresa para llegar al establecimiento del contrato colectivo de trabajo son: la huelga, la negociación y el laudo colectivo. Los dos primeros son los instrumentos del derecho colectivo que imponen los trabajadores a los patronos para la firma del contrato colectivo y la

¹¹² LFT, artículo 48.

¹¹³ José Dávalos, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, tercera edición, 2006, México, pág. 31.

tercera es la conclusión del procedimiento jurisdiccional para resolver conflictos económicos (artículos del 900 al 919 de la LFT).

Las características¹¹⁴ del contrato colectivo de trabajo en la opinión del Maestro José Dávalos son:

I. Como una institución de clase que solamente organizados los trabajadores tuvieron la fuerza suficiente para demandar del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo.

II. Es un contrato normativo y de ejecución inmediata ya que el contrato colectivo tiene como características la inmediatez, ya que una vez celebrados no existe la necesidad de celebrar contratos individuales de trabajo.

III. Es un acto complejo (jurídico-regla), es decir, es complejo, porque el sindicato es la agrupación de muchos trabajadores y puede haber varios patrones que firmen el contrato. Es jurídico-regla porque tiene el carácter de norma, entre trabajadores y patrones.

IV. Es un contrato de empresa porque se trata del beneficio que representa dicho contrato para todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, como lo señala el artículo 396 de la LFT.

V. Fundamentación constitucional. La instrucción del artículo 123 señala "... de una manera general todo contrato de trabajo". Señala que se comprende dentro de éste concepto los contratos individuales de trabajos como el colectivo.

El contrato colectivo señala: Bajo el amparo del artículo 396 que establece lo siguiente: las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas

¹¹⁴ *Ibidem*. Pág. 36.

las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembro del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.¹¹⁵

Para evitar que se perjudiquen a través de esta estipulación, el legislador consignó en esta cláusula que se establezcan privilegios en beneficio de los trabajadores sindicalizados no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que se 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 de trabajo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.¹¹⁶

Los trabajadores incluidos en los beneficio del contrato colectivo de trabajo, son todos los miembros del sindicato, titular del mismo, siempre que el contrato lo indique así, con la limitación del personal de confianza. Los trabajadores eventuales, por lo tanto se beneficiarán de los privilegios que establezca el contrato colectivo, pertenezcan o no al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Las relaciones eventuales no solo se presentan en el ámbito del derecho laboral, individual, también en el colectivo, estas relaciones se establecen bajo el amparo del artículo 397, que expresa lo siguiente: el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.¹¹⁷ La finalización del contrato colectivo se da por las causas que señala el artículo 401 de la LFT, más no por el vencimiento de una fecha a la que se hubiera limitado su vigencia. Se integran dos tesis de jurisprudencia de la SCJN como apoyo al tema.

¹¹⁵ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 396, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹¹⁶ Alberto TRUEBA Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 395, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹¹⁷ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 396, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

PRIMERA: El reconocimiento a los trabajadores eventuales para ocupar una plaza vacante o de nueva creación se agrega a la siguiente tesis de jurisprudencia de La Suprema Corte de Justicia de la Nación: PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA PLAZA VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN. EL HECHO DE QUE LA SOLICITUD RELATIVA ESTÉ DIRIGIDA AL SINDICATO CORRESPONDIENTE, IDENTIFICÁNDOLO SÓLO CON SUS SIGLAS O INICIALES, SIN SU NOMBRE COMPLETO, NO LA INVALIDA COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN.

“El requisito de procedibilidad exigible al trabajador o beneficiario que ejerce la acción de preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, en términos de los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo, está referido a la solicitud que debe presentar ante el patrón o sindicato correspondiente, según exista o no, contrato colectivo de trabajo que contenga la cláusula de exclusividad por admisión; por tanto, la circunstancia de que tal solicitud esté dirigida al sindicato al que dice pertenecer el trabajador, identificándolo sólo con sus siglas o iniciales, sin el nombre completo, no puede considerarse como requisito de procedibilidad de la acción, pues en todo caso el contenido del documento queda sujeto a las reglas de valoración de pruebas para determinar si afecta o no su alcance probatorio.”

Contradicción de tesis 180/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre de 2006. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Marco Antonio Cepeda Anaya.

Tesis de jurisprudencia 202/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de diciembre de dos mil seis.

SEGUNDA: Tesis de jurisprudencia de la SCJN, cuando lo trabajadores deben de considerarse como de planta en le empresa: TRABAJADORES EVENTUALES, CUANDO DEBEN CONSIDERARSE COMO DE PLANTA.

Si un contrato temporal de trabajo se encuentra sujeto a las prescripciones del contrato colectivo que rige las relaciones de la empresa con sus trabajadores, y en éste se establece que el trabajador que preste sus servicios a la empresa, por más de treinta días, debe ser considerado como de planta, es indudable que con este carácter debe ser considerado el trabajador eventual que labora más de aquel término, pues lo contrario sería autorizar a las empresas para que burlaran los derechos de los trabajadores, haciéndoles firmar contratos por virtud de los cuales nunca podrían adquirir el carácter de trabajadores de planta, ni los derechos que la Constitución les concede, y que deben ser acatados por los empresarios.

Amparo directo en materia de trabajo 8033/38. Compañía de Inversiones del Oro, S. A. 15 de abril de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Hermilo López Sánchez. Relator: Octavio M. Trigo.

Es importante el criterio de la SCJN en la siguiente jurisprudencia, que no solamente el patrono es el obligado respecto a la preferencia ocupacional cuando no tenga aplicación cuando en la empresa rija un contrato colectivo de trabajo y contenga la cláusula de admisión, en cuyo supuesto la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, estén a lo dispuesto en los contratos colectivos de trabajo y los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Cuando exista la cláusula de admisión son los sindicatos quienes se constituyen en la obligación patronal respecto a la obligación ocupacional cuando están previstas en el artículo 154 de la LFT. Interpretación judicial del tema de análisis: PREFERENCIA, DERECHOS DE, POR ANTIGÜEDAD, Y AUTONOMIA SINDICAL.

Para la concesión o negativa del amparo es importante analizar lo que significa la autonomía sindical, relacionándola con el derecho de ocupación por causa de antigüedad. Es principio del derecho mexicano del trabajo, conforme a la fracción XVI del artículo 123 constitucional y a los artículos 356, 357, 359, 366 y 368 de su ley reglamentaria, el de la autonomía de la asociación, misma que se interpreta como la capacidad de organización, de creación del estatuto al que habrán de constreñirse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediatos y mediatos. Conforme al régimen jurídico existente, tal autonomía es operativa y en nada se afecta por las limitaciones que le imponen los derechos en protección a los trabajadores que establece la legislación, o sean, los que contiene el orden jurídico imperante, tal y como lo es el de ocupación, condicionante de la sobrevivencia de las personas y que en el ámbito del trabajo se consagra mediante las preferencias a que se refiere el artículo 154 del código laboral vigente. Expresando en otras palabras, en nada se afecta la autonomía sindical o desmerece la facultad, libre de los socios de un sindicato para dictarse su ley suprema, si en cuenta toman la prevalencia de los derechos que reconoce el orden jurídico en favor de los propios trabajadores, cuya custodia y defensa corresponde a las organizaciones sindicales. La preferencia ocupacional se consignó como una obligación de los patrones para quienes necesitan la ocupación, convirtiéndose en un derecho para los tutelados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuyo artículo 111, fracción I, se dispuso que eran obligaciones de aquéllos preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos, respecto de quienes no lo sean; o los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso; y a los sindicalizados, respecto de los que no lo estén, a pesar que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan; entendiéndose por sindicalizado todo trabajador que se

encuentra agremiado a cualquier organización sindical lícita. Esta preferencia en la legislación vigente se ratifica en el artículo 154, como sigue: "Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida". La diferencia sustancial entre la legislación anterior y la vigente, se concreta en que si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión, no desaparece la obligación a cargo del patrón de preferir a los trabajadores en el orden y por las causas a que se ha hecho mención; de donde la adición condujo al criterio de esta Cuarta Sala, en el sentido de que son los sindicatos quienes se sustituyen en la obligación patronal respecto a la preferencia ocupacional en favor de los trabajadores, cuando están en las circunstancias previstas por el artículo 154, de donde surge aparentemente una antinomia entre los principios informadores de la libertad sindical y los de protección legal sobre la ocupación de los trabajadores. En la exposición de motivos de la Ley del Trabajo en vigor, se indica sobre el artículo 154, que "en los últimos años han agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran". Con

esa disposición, el legislador ratificó un derecho para los trabajadores: el preferencial en la ocupación por razón de antigüedad de servicios; es decir, que los trabajadores temporales, eventuales o transitorios pueden ser de planta al ocurrir una vacante, o cuando menos utilizando sus servicios cada vez que existan posibilidades, atendiendo al sentido tutelar que tiene la legislación laboral y al propósito que tuvo el legislador, sin desatender también que haya determinación del interesado para disfrutar del derecho, cumpliendo a su vez con las obligaciones que tiene en los términos del artículo 155 de la ley.

Amparo directo 1774/78. Sección 29 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Moisés Duarte Aguiñiga.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 87, página 22. Amparo directo 2934/75. Guadalupe Aguirre Castellanos. 19 de marzo de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguiñiga.

3.2.3. La cláusula de admisión.

Durante la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1970, según reseña el maestro Mario de la Cueva, la comisión redactora estaba enterada de la discusión que oponía la libertad sindical negativa a las cláusulas de preferencia sindical, y en particular a las cláusulas de exclusión por ingreso o por separación. Sin embargo, con el ánimo de no generar un largo debate y una oposición del sector sindical, la comisión decidió mantener las cláusulas de exclusión en la Ley Federal del Trabajo.¹¹⁸

¹¹⁸ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1991, pp. 312 y 313.

En la Ley de 1970 se modificó el párrafo final de la ley anterior, para establecer en el artículo 395, párrafo primero el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, para quedar como sigue: En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.¹¹⁹ Esta estipulación implica en consolidar la selección de los trabajadores a través del sindicato. Respecto a la cláusula de admisión, fue definida por la ley de 1931, en su artículo 49 como una normación del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados, también se estableció en la misma Ley de 1931 el artículo 236 para pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión.

La cláusula de admisión es una norma del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, que dicha norma obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino quienes estén sindicalizados. El primer párrafo del art. 395 de la LFT se indica que: En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.¹²⁰ Los sujetos del contrato colectivo del trabajo son: el sindicato y los patrones.

¹¹⁹ Alberto TRUEBA Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 395, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹²⁰ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 633.

El patrón tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores (artículo 387), es decir, no existe la autonomía de la voluntad, desde el momento que la LFT obliga al patrón a celebrar el contrato colectivo de trabajo, en contra de su voluntad.

Existen diversos criterios en la interpretación judicial, se anotarán dos de ellos que considero importantes como apoyo del tema de análisis:

Primer Criterio de la SCJN: TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, cuando en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión por ingreso, el sindicato tiene el derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación. Por tanto, conforme a la cláusula de admisión establecida en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa y el sindicato titular del pacto colectivo hasta ese momento y, por tanto administrador de la cláusula de exclusión por admisión, aquélla perdió libertad para designar a su personal y éste tiene el derecho de proponer a las personas que la empresa debe contratar. Consecuentemente, si en el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo el sindicato demandado objeta en la diligencia de recuento a los trabajadores por no haber sido contratados a través de esa organización sindical, el diverso sindicato que demanda la titularidad está obligado a probar que los trabajadores votantes estaban legalmente contratados, de suerte que si no lo hizo se transgredió la cláusula de admisión por ingreso y, por lo tanto esos trabajadores no pueden formar parte de los que voten para efecto de definir la titularidad del contrato.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23083/2007. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. 9 de abril de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Segundo criterio judicial de la SCJN: PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO.

“El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo están. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón. El espíritu que informa este precepto, como fue el que inspiró la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional

del precitado artículo 154 lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia.”

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 57, página 33. Amparo directo 1163/73. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 30. 24 de septiembre de 1973. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 61, página 41. Amparo directo 3996/73. Alfonso González Magaña y Sección 31 del Sindicato Petrolero. 14 de enero de 1974. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 63, página 32. Amparo directo 5685/73. Carolina Rangel Ponce. 6 de marzo de 1974. Cinco votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volumen 64, página 23. Amparo directo 3647/73. Sección 34 del Sindicato Petrolero. 18 de abril de 1974. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 66, página 28. Amparo directo 5894/73. José Ortiz Paz. 24 de junio de 1974. Cinco votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Nota: Esta tesis también aparece en el Informe de 1974, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 23, bajo el rubro "PREFERENCIA DE DERECHOS. INTERPRETACION DE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 154 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."(Jurisprudencia con precedentes diferentes de la SCJN).

El Maestro Roberto Lara Rocha sostiene que dichas cláusulas limitan al empresario para *“contratar libremente a sus trabajadores y también niegan al trabajador no*

sindicalizado la oportunidad para ingresar a trabajar a una empresa".¹²¹ En la ley vigente continua la constitucionalidad de la cláusula de admisión en el primer párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

En nuestro derecho mexicano se reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión en virtud de la cual obliga al patrono a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o contrato-ley. Pero cuando esta cláusula no existe, se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes la haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén,¹²² para Néstor de Buen L., los derechos de preferencia y antigüedad son *"los instrumentos de desigualdad"*. Para Mario de la Cueva *"nada impide que un trabajador solicite su ingreso a determinado sindicato, en su opinión en el sentido de que no existe un derecho al ingreso, pues, si existiera, se limitaría el principio de libre sindicación, ya que se obligaría a los trabajadores ya sindicados a asociarse con otros en contra de su voluntad"*.¹²³

Actualmente se indica en el artículo 395 que, "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...". Con esta base, en los contratos colectivos existe la exclusividad en la contratación.

3.2.3. La cláusula de exclusión de separación.

La cláusula de exclusión por separación, tanto en la ley de 1931 y 1970, señala la pérdida del trabajo por el hecho de ser expulsados, por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las sentencias consistían con apego a derecho, en el

¹²¹ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 396, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹²² José Manuel Lastra Lastra, Derecho sindical, Editorial Porrúa, cuarta edición, México.

¹²³ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, primera edición, México 1979, pág. 621. Pág. 353.

sentido que la cláusula de exclusión por separación obedecía a un sistema económico y político donde imperaba la iniciativa privada y la mayor producción, se vira el objetivo para cuestionar si es válida la determinación jurisdiccional de separar irremediamente del trabajo a los miembros del sindicato que han sido expulsados de la organización gremial.¹²⁴

Los antecedentes en México de la cláusula de ingreso se estable en la Ley de 1931, en su artículo 49, según de la Cueva, como una normación del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.¹²⁵ También estableció en el artículo 236, el derecho de los sindicatos de trabajadores para “pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión de separación”.¹²⁶

Los antecedentes de las cláusulas sindicales en el primer contrato colectivo de trabajo que se admitió, datos que confirma el Maestro Mario Pavón Flores quien agrega que en 1926 aparecía una cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil. En 1934, de acuerdo al propio Pavón, “en varios laudos arbitrales se establecía consignarlas en los contratos colectivos de trabajo, tanto la cláusula de admisión y la de separación”. Cita Pavón “el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga de los sindicatos petroleros El Águila, S.A., que señaló, para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de intermediación alguna”, Agrega Pavón, la cláusula fue consagrada desde entonces en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo.

¹²⁴ biblio.juridicas.unam.mx./libros/1/243/5.pdf.

¹²⁵ *Ibidem*.

¹²⁶ *Ibidem*.

Recuerda Pavón Flores, que no fue aceptada inicialmente, los integrantes del Partido Comunista de México (PCM) y la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) se opusieron con tenacidad a la cláusula, considerándola como un arma de doble filo para la clase obrera. La cláusula de admisión y exclusión según Mario de la Cueva, tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace varios años se han convertido en una de las *“bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal”*.¹²⁷ Mario L. Deveali opina *“Quienes más atentan contra la libertad sindical son las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores a fin de inducirlos a la afiliación y aceptar su disciplina so pena de perder su empleo”*.¹²⁸

Mediante estas cláusulas retomamos los antecedentes que observados en las corporaciones que la Ley Chapelier se propuso eliminar. El trabajador debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en el mismo, pagando puntualmente su contribución y aceptando la disciplina de éste. Para el Doctor José Manuel Lastra *“estas cláusulas, no solo chocan contra la libertad de agremiación, sino también afectan al trabajo, puesto que supeditan la libertad de trabajar al hecho de la afiliación sindical y la permanencia en el sindicato”*.¹²⁹ En el derecho norteamericano del trabajo, no existe el derecho a ser admitido en un sindicato, es decir, el taller cerrado (closed shop) fue también prohibida por la Ley Taft Hartley.¹³⁰

El Maestro Mario de la Cueva denominaba corrientemente “la cláusula de exclusión de separación”,¹³¹ considera como uno de los temas más controvertidos en el derecho laboral con respecto a su constitucionalidad en la LFT. Considera que conviene abordar desde su punto de vista de “su constitucionalidad o

¹²⁷ José Manuel Lastra Lastra, Derecho sindical, Editorial Porrúa, cuarta edición, México, 2003, pág.241.

¹²⁸ *Ibidem*

¹²⁹ *Ibidem*

¹³⁰ William B. Gould IV, Nociones de derecho norteamericano del trabajo, trad. De Eduardo González Biedman, Madrid, Tecnos, 1991, pág. 144.

¹³¹ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, primera edición, México 1979, pág. 621.

inconstitucionalidad, a la vista del derecho consignado en el artículo 123, Apartado “A”, fracción XVI Constitucional y en el artículo 395 de la LFT”.¹³²

Para Néstor de Buen L. considera que para Mario de la Cueva *“la cláusula de separación debe ser anticonstitucional”* en virtud de la que Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la LFT destruir ese principio, esto es, apoyándose en su tesis, cita sus argumentos: a) La renuncia al sindicato es un derecho de la libertad negativa y esta implique la sanción de la pérdida del trabajo; b) Es falso que la cláusula tenga por objeto la desintegración del grupo; c) Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver asuntos internos de la organización sindical; d) La contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y con el principio de libertad positiva y negativa de asociación profesional.¹³³

En la opinión de Néstor de Buen Lozano, *“El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esa manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución”*.¹³⁴

3.2.3.1. Inconstitucionalidad.

Actualmente se indica en el artículo 395 que, *“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...”*. Con esta base, en los contratos

¹³² Ibídem.

¹³³ Ibídem.

¹³⁴ Ibídem.

colectivos existe la exclusividad en la contratación. La parte final (antes de que derogara de la LFT) del artículo citado dice "Podrán también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". En el artículo 413 se indica que, *"En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa"*.¹³⁵ En la misma LFT, se establecen los procedimientos de expulsión en el artículo 371 fracción VII y, en los contratos colectivos y estatutos sindicales, lo concerniente a la aplicación de dicha cláusula.

La SCJN respondiendo al amparo solicitado por trabajadores del ingenio azucarero El Potrero, despedidos a causa de la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de los líderes del sindicato afiliado a la CTM, el 16 de abril del año 2001 la Suprema Corte declaró en su ejecutoria la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión establecida en los artículos 395 y 413 de la LFT, asentando que los trabajadores pueden desafiliarse de un sindicato sin que por ello sean despedidos por los patrones

El acuerdo de la Suprema Corte se produjo por el amparo solicitado por los 31 trabajadores del ingenio El Potrero quienes, perteneciendo a la sección 23 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera, que al separarse y crear un nuevo sindicato fue motivo para despedirlos del trabajo.

La SCJN desde el desde el punto de vista jurídico estableció que para el estudio de su constitucionalidad o inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de LFT, es confrontarlos con los preceptos Constitucionales que reconocen la libertad de asociación en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Se anexa el siguiente criterio: CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA

¹³⁵ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 628.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS.

“Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el

Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores."

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

La ejecutoria emitida por el Poder Judicial en México, de inconstitucionalidad del artículo 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, se modificó la interpretación de los textos vigentes. Por lo tanto, el trabajador podrá tener el derecho de renunciar a un sindicato sin que ello afecte su empleo. Los ministros de la SCJN concluyeron que la "Cláusula de exclusión" es violatoria de los artículos 5 y 123 Apartado A, fracción XVI de la Constitución del país. De manera que, la exclusión por separación voluntaria del sindicato es inconstitucional. Según los ministros, la mencionada cláusula restringe la libertad sindical. La SCJN resuelve sobre la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la LFT. Tesis de jurisprudencia: CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU

INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las

referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

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

Nota: Las tesis de jurisprudencia P. /J. 28/95 y P. /J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

Néstor de Buen L. considera que la tesis de la propia Corte “*nunca formaron jurisprudencia*” y la sentencia se basaba “*en una amplia referencia doctrinal*”, que considera insuficiente. Tradicionalmente, la cláusula de exclusión fue un instrumento eficaz para el charrismo que, en contubernio con las empresas y la tolerancia de las autoridades laborales, permitió el hostigamiento y sumisión de los trabajadores de nuestro país.¹³⁶

3.2.3.2. Derogación de la cláusula.

¹³⁶ *Ibidem*.

La iniciativa Preferente de la reforma laboral presentada por el Ex Presidente Felipe Calderón, ante la Cámara de Diputados mediante el oficio 363.A 1.-0771 de fecha 23 de agosto de 2012, y aprobada por el Congreso de la Unión. Decreto que reformó, adicionó y derogó diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo publicado en el DOF el 30 de noviembre del 2012. Las reformas a la LFT entran en vigor el 01 de diciembre del 2012; no había sufrido modificaciones desde 1970.

La reforma laboral deroga la “cláusula de exclusión de separación”. Esta derogación representa un gran avance para la libertad de asociación, confirmando el criterio que emitió la SCJN en relación en su inconstitucionalidad, fue trascendental que se abordara el tema del resultado del procedimiento jurídico de inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo de la cláusula de exclusión por separación contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, que alcanza el estatus de norma de aplicación general. Así los mencionados artículos de la LFT se consideraron violatorios a los artículos 5, 9 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹³⁷

Actualmente el artículo 395 de la LFT, establece lo siguiente: *“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión”.*

(Se deroga el párrafo segundo).

¹³⁷ www.dof.gob.mx/index.php.

En la reforma laboral se derogó la cláusula de exclusión por separación, la cual permitía a un sindicato pedir al patrón que despidiera al trabajador que se oponía o estaba en contra de la organización. Esta cláusula permitía a los sindicatos pedir al patrón la separación del trabajo al trabajador expulsado del sindicato al que pertenece. Sin embargo dejó la posibilidad de analizar la cláusula de preferencia sindical para su inconstitucionalidad plasmados en los contratos colectivos de trabajo y contrato-ley

3.2.4. Ilegalidad o inconstitucionalidad de sus cláusulas.

Criterio jurisprudencial de la SCJN con respecto a este tema: EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN.

“De los artículos 33, 386, 387, 391, 396 y 400 a 403 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo entre un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales aquéllos prestarán un servicio subordinado y éstos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores; y si bien del contenido de dichos numerales se infiere que en la elaboración del contrato colectivo imperan los principios de libertad contractual y de autonomía de la voluntad de las partes, esa libertad no es absoluta, pues está condicionada a que no se estipulen derechos inferiores a los

consignados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a que no se vulneren garantías individuales. Por otra parte, si bien desde el punto de vista material el contrato colectivo de trabajo posee naturaleza normativa, esa circunstancia no es bastante para otorgarle el rango de ley, pues no posee las características formales ni los efectos materiales propios del acto legislativo, ni puede considerarse como un acto de autoridad susceptible de impugnación en el juicio de amparo, ya que no colma las características que todo acto de autoridad debe tener para ser impugnado como acto reclamado en el juicio de garantías, ya que en su emisión no participa un ente que posea la naturaleza de autoridad -sino únicamente las partes contratantes, que se obligan en los términos de su texto- y que, por ende, incida en forma unilateral en la esfera jurídica de los contratantes. No obstante, esto no significa que su contenido escape al control de constitucionalidad, pues tratándose del juicio de amparo directo, en términos de los artículos 44, 46, 158 y 166, fracción IV, primer párrafo, de la Ley de Amparo, es posible que, al señalar como acto reclamado el laudo donde se haya interpretado y aplicado un contrato de esa naturaleza, se verifique la inconstitucionalidad de sus cláusulas, siempre y cuando se haya planteado su nulidad en el juicio laboral de origen y la Junta de Conciliación y Arbitraje haya hecho el pronunciamiento, pues de estimar lo contrario, se permitiría la existencia de un pacto que pudiera ser violatorio en sí mismo de derechos fundamentales, protegidos en la Constitución General de la República, lo que pugna con los principios constitucionales referidos.”

Contradicción de tesis 153/2009. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Centro Auxiliar de la Quinta Región. 10 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Delgado Durán.

Tesis de jurisprudencia 95/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de julio de dos mil nueve.

La SCJN considera que mediante el juicio de amparo directo, en términos de los artículos 44, 46, 158 y 166, fracción IV, primer párrafo, de la Ley de Amparo, se puede verificar la inconstitucionalidad de las cláusulas estipuladas en los contratos colectivos de trabajo, siempre y cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) haya hecho el pronunciamiento.

3.3. En el derecho laboral burocrático.

El tema que ahora examinaremos corresponde al llamado “Derecho Burocrático”, que de acuerdo al criterio de la SCJN como *“una rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a semejar al laboral”* (Novena Época, Segunda Sala, tesis: 2ª./j.31/98, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo: VII, mayo de 1998, pág. 581, materia laboral, precedente: contradicción de tesis 13/97, 13 de marzo de 1998, cinco votos, ponente: Genaro David Góngora Pimentel. En concepto de Acosta Romero, el derecho burocrático constituye “una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipio), así como los derechos y obligaciones que de ella surjan”.¹³⁸

Servidor público es el que presta sus servicios al Estado, en la forma y relación laboral que establece el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (en lo siguiente LFTSE): “Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.¹³⁹

¹³⁸ Derecho burocrático - Biblioteca Jurídica Virtual biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1443/4.pdf.

¹³⁹ Agenda Laboral, 2011, grupo isef, Editorial ISEF, Decima octava edición, 2011, México.

3.3.1. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

En la LFTSE las condiciones generales de trabajo se encuentran establecidas y que deben ser fijadas por el titular de la dependencia, es decir, de titular de la Secretaría de Estado a nivel federal tomando en cuenta únicamente la opinión del sindicato. Los trabajadores en general (Apartado A) negocian con el patrón el contrato colectivo. Los trabajadores al servicio del Estado no tienen acceso a la negociación colectiva, solo establece el derecho de los trabajadores para opinar, a través de sus sindicatos, sobre las condiciones de trabajo de su dependencia y en el artículo 87 de la LFTSE se define la facultad del titular de la dependencia de establecer las condiciones generales de trabajo.¹⁴⁰

Una diferencia notable es la de que en los contratos burocráticos no está permitido que el Estado acepte la cláusula de exclusión. “El Estado no podrá aceptar, en ningún caso la cláusula de exclusión, esta disposición se encuentra en el artículo 76 de LFTSE.¹⁴¹ Sin embargo, estas cláusulas se encuentran en el artículo 62, la de ingreso: “las plazas de última categoría de nueva creación o las disposiciones en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurriesen, y previo estudio realizado por el Titulad de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el sindicato. La SCJN consideró este criterio: Las condiciones generales de trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.¹⁴² Los requisitos para ocupar las plazas

¹⁴⁰ León Magno Meléndez George, Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, primera edición, 2005, México, pág. 320.

¹⁴¹ *Ibidem*.

¹⁴² Tesis aislada, Tercer tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito, amparo en revisión 156/2008. 23 de febrero de 2009.

vacantes que existan en la dependencia deberán reunir los requisitos que para cada puesto en cada una de las Dependencias.¹⁴³

Al respecto de Cláusula de separación de la LFTSE en su artículo 74 señala lo siguiente: los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por el solo hecho todos los derechos sindicales que la ley les concede.

Resolución del Poder Judicial de la Federación en resolver en defensa de la libertad sindical se agrega el siguiente criterio como apoyo al tema:

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

“El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la

¹⁴³ León Magno Meléndez George, Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, primera edición, 2005, México, pág. 320.

sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: Por ejecutoria de fecha 9 de septiembre de 2005, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 15/2005-PL en que participó el presente criterio.

La cláusula de admisión en la ley burocrática determina en la forma que se cubrirán las plazas de las últimas categorías, que serán el 50% por el Titular de la Dependencia y el otro 50% por los candidatos que proponga el sindicato, por lo tanto, la cláusula de admisión permite que en un determinado plazo se lo concede al sindicato a presentar a su candidato a un puesto vacante o de nueva creación y el Titular haga lo mismo para que los aspirantes a ocupar las plazas, deban de reunir los requisitos que señala cada una de las Dependencias.

Las obligaciones señaladas en la LFTSE a los titulares de las Dependencias de aceptar en igualdad de condiciones, de conocimientos, actitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes se representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicio y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón”.¹⁴⁴

3.3.2. Trabajadores al servicio de las Instituciones de Banca y Crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

El servicio de la Banca es prestado por el sector privado y público, pero por la naturaleza de este tema, solo nos referiremos a los derechos laborales de quienes prestan sus servicios a las Instituciones Estatales. Estos derechos se encuentran regulados por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado “B” de la Constitución.¹⁴⁵ Para los efectos de esta Ley, las relaciones de trabajo entre las Instituciones y trabajadores a sus servicios, desempeñaran sus labores en virtud de un nombramiento (art. 2º).

¹⁴⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

¹⁴⁵ Agenda Laboral, 2011, grupo isef, Editorial ISEF, Decima octava edición, 2011, México.

Los trabajadores al servicio de las Instituciones no tienen acceso a la negociación colectiva, solo establece el derecho de los sindicatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación y de base, que se presenten en las Instituciones. Los trabajadores deben de pasar por el correspondiente proceso de selección que establece la propia Institución.

3.4. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La LFT reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión en virtud del cual el patrón se obliga a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, pero cuando esta cláusula no existe se le faculta al empresario a seleccionar su personal, prefiriendo en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo.

3.4.1. En lo general.

Nuestro sistema jurídico reconoce el principio de libertad sindical en su aspecto positivo y negativo, al establecer el derecho de los trabajadores para formar sindicatos, en el artículo 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución y 357 de la LFT, así como de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (art. 358 de la LFT). La afiliación de veinte trabajadores activos, incluyendo a los que hubiese separado del trabajo y tratándose de sindicatos patronales se requiere tres miembros.

Las formalidades para poder constituirlos la LFT exige la celebración del acta constitutiva del sindicato; la presentación del estatuto sindical; el padrón de los miembros y la designación de la mesa directiva. También se exige que la

organización sindical demuestre, a la autoridad que se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (356 LFT).¹⁴⁶

La cláusula de admisión establecida en los contratos colectivos de trabajo le concede al sindicato de trabajadores presentar a su candidato en un plazo determinado a un puesto vacante o de nueva creación, que una vez concluido, le confiere al patrón la facultad de la elección en forma libre, la designación correspondiente, previo su ingreso al sindicato contratante. A diferencia de la libre asignación por el patrón, una vez terminado el periodo de prueba, deberá de solicitar a un nuevo candidato a la organización sindical.¹⁴⁷

La fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional establece el derecho de formar sindicatos; pero no dice cómo. El legislador se tomó esa posibilidad para favorecer la libertad de asociación. En la LFT en el artículo 360 regula las formas de sindicatos de trabajadores que pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

Néstor de Buen explica que en los sindicatos de empresa, al aglutinar los intereses de las diferentes especialidades. Es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus intereses, que aun pudiendo ser mayoritarios, carezcan de preparación adecuada. Ante esta posibilidad los sindicatos pueden integrar secciones sindicales, con derechos paralelos, independientemente de sus números de componentes.¹⁴⁸ (Ejemplo: Sindicatos de las Universidades Autónomas por Ley).

¹⁴⁶ La democracia sindical - Boletín Mexicano de Derecho Comparado www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm.

¹⁴⁷ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

¹⁴⁸ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005.

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más Entidades Federativas;

En la opinión del Maestro Mario de la Cueva *“la industria nacional no estaba desarrollada, el movimiento obrero no había logrado una unidad fuerte y amplia de los trabajadores, de tal suerte que el sindicato industrial pudo cubrir las necesidades del tiempo”*¹⁴⁹ y en el año de 1956 ya existían varios sindicatos nacionales, pone de ejemplos, a ferrocarriles, minería e hidrocarburos. Ante estas nuevas modalidades en la reforma de 1956, en la LFT de 1931 se adiciono el artículo 233 con la fracción V: Nacionales de industria, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otros casos, en dos o más Entidades Federativas.

La norma dice de la Cueva, consideró dos modalidades: “la primera es la de los Sindicatos cuyos miembros presten sus servicios a una misma empresa establecida en diversas Entidades Federativas, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), mientras que la segunda es la de los Sindicatos que se extienden a distintas empresas ubicadas, igualmente, en varios Estados de la Federación, el Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. La norma de 1956 la coloco como fracción IV del artículo 360 de la LFT de 1970, suprimiendo los términos *profesiones, oficios o especialidades*.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, primera edición, México 1979, pág. 329.

¹⁵⁰ *Ibidem*.

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, estatuye que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje los de competencia local.

Como no hay información del registro de los organismos descentralizados anexo la siguiente jurisprudencia: SINDICATOS DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS.

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LA SOLICITUD DE REGISTRO Y TOMA DE NOTA DE LOS SINDICATOS DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. CORRESPONDE A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y NO AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ÁMBITO FEDERAL, Y A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN EL LOCAL.

“De conformidad con la jurisprudencia P./J. 1/96, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, febrero de 1996, página 52, de rubro: "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.", las relaciones laborales entre los organismos públicos descentralizados de carácter federal y sus trabajadores, no se rigen por el apartado B del artículo 123 constitucional, por tanto, los conflictos que se susciten entre ellos, deberán resolverse de acuerdo con el apartado A de dicho numeral. En esa tesitura, conforme a la fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, del referido apartado A, y al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la solicitud de registro y toma de

nota de un sindicato de algún organismo descentralizado de carácter federal, corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones, y no al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conocer de ésta, en tanto que pertenece a la administración pública paraestatal.”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Competencia 2/2010. Suscitada entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 14 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Juana Fuentes Velázquez.

3.4.2. En las Universidades de Educación Autónoma por Ley.

En la opinión del Maestro Rafael I. Martínez Morales (2002: 145) los organismos descentralizados están regulados, de manera específica, por la Ley o el Decreto que lo creo, por el Poder Ejecutivo o Legislativo.¹⁵¹ En la Ley Federal de Entidades Paraestatales (en lo siguiente LFEP) en su artículo 2° señala cuales son entidades paraestatales las que con tal carácter determina la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.¹⁵² El artículo 3° de la citada ley considera a las Universidades y demás instituciones de Educación Superior a las que la Ley otorgue autonomía, se regirán por sus Leyes específicas.

También señala en el artículo 5° de la LFEP otros organismos descentralizados como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, el

¹⁵¹ Rafael I. Martínez Morales. Derecho administrativo, editorial Oxford, 2002, México, pág.145.

¹⁵² Derecho sindical - RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS carlosgarciayperez. wordpress. com/derecho-sindical/ ,01:33 pm.

Instituto Nacional de las Mujeres, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y los demás organismos de estructura análoga que hubiere, se regirán por sus leyes específicas en cuanto a las estructuras de sus órganos de gobierno y vigilancia, pero en cuanto a su funcionamiento, operación, desarrollo y control, en lo que no se oponga a aquellas leyes específicas, se sujetarán a las disposiciones de la presente Ley. También aquellas entidades que además de Órgano de Gobierno, Dirección General y Órgano de vigilancia cuenten con patronatos, comisiones ejecutivas o sus equivalentes, se seguirán rigiendo en cuanto a estos órganos especiales de acuerdo a sus leyes u ordenamientos relativos.

Se define al trabajador académico en el artículo 353-k de la LFT como la persona que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas y se considera como trabajador administrativo a la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones. Los requisitos de admisión que deben de cumplir para prestar los servicios, es el cumplimiento de todos los planes y programas establecidos por la universidad o instituciones, disposición expresa.¹⁵³

Se establece en el artículo 353-Ñ de la LFT que los sindicatos y directivas de los mismos que se constituyan en las instituciones de educación superior autónomo sólo podrán integrarse por los trabajadores que presten sus servicios en cada uno de ellas, también dispone que las instituciones sólo podrán crearse sindicatos de personal académico, de personal administrativo o de institución si incorpora a ambos tipos de trabajadores. El artículo 353-P de la LFT lo clasifica de la siguiente manera ajustándose a lo dispuesto del artículo 388: el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal

¹⁵³ Ley federal de entidades paraestatales Art.2.

administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial¹⁵⁴ y por exclusión de la LFT, se debe de entender que no podrán crearse sindicatos denominados de oficio varios, de industria y nacionales.

Al respecto, la exposición de motivos de la iniciativa presidencial el Maestro J. Jesús Orozco Henríquez, expresa: Que la autonomía de que disfrutaban estas instituciones de educación superior les garantiza, también, su independencia entre sí y de ahí el principio de que sólo pueden formarse sindicatos por cada institución. Considera que de no entenderse así la autonomía universitaria, podría darse el caso que intervinieran en la contratación colectivas personas ajenas a esta institución. Impidiéndoles a sus trabajadores el ejercicio directo de sus derechos laborales y afectaría el derecho constitucional de las universidades e instituciones autónomas para gobernarse a sí mismas. Las instituciones autónomas creadas por el Congreso de la Unión se registren ante la Secretaria del Trabajo y Previsión social, en tanto, las instituciones constituidas por el congreso local ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente.¹⁵⁵

En el artículo 353-Q señala lo siguiente: En ningún caso en los contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395.¹⁵⁶

Jurisprudencia que consideró importante con respecto al tema de interés con respecto a la cláusula de admisión:

TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA. CONFLICTOS DE LOS, APLICACION DEL ARTÍCULO 154, PRIMER PARRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

¹⁵⁴ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 353-Q, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹⁵⁵ www.juridicas.unam.mx/Consulta de libros. hora 3.10 pm.

¹⁵⁶ Orozco Henríquez, J. Jesús, RÉGIMEN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS, 1A. REIMP. biblio.juridicas.unam.mx/estlib.

“De la interpretación armónica de los artículos 154 y 353-Q, del ordenamiento laboral mencionado, se desprende que tratándose de un conflicto entre trabajadores académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, relacionado con los derechos de preferencia, antigüedad o ascenso, debe resolverse de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 154 citado, y no en los términos del contrato colectivo celebrado entre dicha institución educativa y el sindicato único de trabajadores, porque aunque el mencionado contrato contiene cláusula de admisión, tal como previene el segundo párrafo del referido artículo 154, para considerarlo en principio aplicable en la resolución de los conflictos mencionados, cabe precisar que dicha cláusula resulta nula por atentar contra una norma de orden público, como es el artículo 353-Q, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que en los contratos colectivos no se podrá establecer para el personal académico, la admisión exclusiva o la separación por expulsión, a que se refiere el artículo 395 de la propia ley.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 399/92. Alicia Murillo Acosta. 25 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Romero Morrill. Secretaria: Ramona Manuela Campos Saucedo.

3.4.3. En los Sindicatos de patrones.

La Constitución de los sindicatos está definida en el artículo 357 de la LFT que establece “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”. Por lo tanto, la ley reconoce el derecho de los trabajadores y de los patrones a coaligarse en defensa de sus respectivos

intereses.¹⁵⁷ La LFT de manera define las condiciones para constituir un sindicato patronal, fijando la limitación de la afiliación de los sindicatos patronales del número mínimo de tres (art.364).¹⁵⁸

Para el Maestro Néstor de Buen Lozano una forma más clara de un Organismo Sindical Patronal La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).¹⁵⁹ En la opinión del Maestro Oscar Gabriel Ramos Álvarez la LFT de 1931 no se especificó las formas de sindicatos patronales, en la LFT de 1970, se regulan dos en el artículo 361 de la mencionada ley. El Maestro Mario de la Cueva sostiene que el artículo 23 de la LFT de 1931 contemplaba únicamente los sindicatos de trabajadores y de manera indirecta mencionaba una forma única para los patronos: sindicatos constituidos por patronos de la misma rama industrial.¹⁶⁰ La LFT establece en su artículo 361 les otorgo dos posibilidades: sindicatos locales, constituidos en una sola Entidad Federativa y los nacionales, formados en dos o más Estados de la República Mexicana.

En esta ejecutoria se estipula que el artículo 5° de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria que impone la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional.

CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACION OBLIGATORIA. EL ARTICULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACION ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 9o. CONSTITUCIONAL.

“La libertad de asociación consagrada por el artículo 9o. constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como

¹⁵⁷ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 353-Q, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ *Ibidem*.

¹⁶⁰ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, México 1979, pág. 326.

personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3o. derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional.”

Amparo en revisión 2069/91. Manuel García Martínez. 30 de junio de 1992. Mayoría de quince votos. Ponente: Victoria Adato Green. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

Amparo en revisión 36/92. María Gloria Vázquez Tinoco. 8 de septiembre de 1992. Mayoría de dieciséis votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Encargado del engrose: Atanasio González Martínez. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo en revisión 2105/91. Dagoberto Nájera Cortés. 20 de abril de 1993. Mayoría de quince votos. Ponente: Samuel Alba Leyva. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Amparo en revisión 338/94. Ángel Balderas Sánchez. 8 de agosto de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Raúl Alberto Pérez Castillo. Amparo en revisión 1556/94. B. y B. Iluminación, S.A. de C.V. 8 de agosto de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el cinco de octubre en curso, por unanimidad de once votos de los ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 28/1995 (9a.) la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a cinco de octubre de mil novecientos noventa y cinco.

Para el Maestro Oscar Gabriel Ramos Álvarez los sindicatos de patronos formados de una o varias ramas de actividades, son los formados dentro de una Entidad Federativa y los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas, considera algo así como el sindicato nacional de industria.

3.5. Asociaciones profesionales.

Nuestra Constitución establece en su art. 123, fracción XVI que los trabajadores y patronos tiene el derecho de formar sindicatos, asociaciones profesionales,

etcétera. Y en el Convenio 87 de la OIT del año de 1948, dice en su artículo quinto, que *“las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir Federaciones y Confederaciones, así como de afiliarse a la misma”*.

La constitución de federaciones y confederaciones se establece en la LFT en su artículo 381: *“Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones”*, las que se registrarán por las disposiciones de éste capítulo, en lo que se sean aplicable. Su definición la LFT no la contiene, pues el art. 381 de la LFT únicamente señala que los sindicatos *“podrán formar Federaciones y Confederaciones”* y no obstante, que éstas organizaciones, señala Mario de la Cueva se registrarán por las disposiciones de los sindicatos, *“en lo que sea aplicable”*, y considera que es *“legítimo la definición debe ser paralela a las de los sindicatos”*.¹⁶¹

El nacimiento de las Federaciones y Confederaciones en la opinión de Néstor de Buen *“es por el principio de la Libertad Sindical”*, así los sindicatos podrán formarlas y de la misma forma, retirarse de ellas, sin importar que se haya pactado lo contrario.¹⁶² Para Mario de la Cueva el último escalón de la forma de sindicación son las Federaciones y Confederaciones, considera que la organización más fuerte es la *“Confederación de Trabajadores de México (CTM)”* que está constituida por Federaciones y Confederaciones unidas en el *“sector obrero del Partido Revolucionario Institucional”*, y que ha perdido su fuerza combativa, que gracias a esa fuerza, que fue posible la expropiación petrolera, cuyo lema era el grito del Marxismo: *“Por una sociedad sin clase”*, que hoy su postura es contraria, ya que su única preocupación es el mantenimiento del orden social y económico actual.¹⁶³

Las disposiciones que contiene el artículo 382 de la LFT establece lo siguiente: *“Los miembros de las Federaciones o Confederaciones podrán retirarse de ellas, en*

¹⁶¹ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, primera edición, México 1979, pág. 367

¹⁶² Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2005, pág. 781.

¹⁶³ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, primera edición, México 1979, pág. 367.

cualquier momento, aunque exista pacto en contrario".¹⁶⁴ Este artículo conserva el principio de la libertad sindical de sus miembros "podrán retirarse en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario".

Nuestro derecho positivo mexicano contempla que los sindicatos puedan asociarse, organizándose en Federaciones y Confederaciones, las que quedarán sujetas a las normas de los sindicatos, en los que resulten aplicables (art. 381 LFT). Los sindicatos Burocráticos también pueden formar Federaciones y Confederaciones (Art. 78 LFTSE). Así también en el artículo 382 de la LFT define que "los miembros de las Federaciones y Confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto contrarios (Art. 382).¹⁶⁵ El Maestro *Mario* de la Cueva explica que en las disposiciones en la LFT de 1931 se conservaron en la Ley actual, pero con una terminología nueva y a los principios que reafirmaron la libertad sindical.¹⁶⁶

Los sujetos que integran las federaciones y confederaciones son personas morales, (art. 381, sus estatutos deben de contener independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, los señalados en el artículo 383 y se registran ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (art. 384) como lo dispone en el párrafo final del artículo 366 de la LFT.

Las federaciones y confederaciones tienen las obligaciones, prohibiciones y responsabilidades señaladas para los sindicatos, y pueden modificar sus estatutos, cambiar de estructura (pasar de federación a confederación, introducir secciones sindicales, etcétera.). Por lo anterior, no pueden jurídicamente asumir la función reservada por la LFT a los sindicatos específicamente en asuntos laborales. El reconocimiento de la personalidad jurídica de estas asociaciones profesionales está

¹⁶⁴ Miguel Carbonell, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 158ª edición, México, 2009, pág. 13

¹⁶⁵ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 395, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹⁶⁶ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, primera edición, México 1979, pág. 367.

establecidas en el Código Civil Federal y Código Civil del Estado de Michoacán. En el primer caso en el artículo 25 y en el segundo en el artículo 23.

3.6. Sección sindical.

La poca importancia a esta figura que le da nuestra legislación laboral, a pesar de la existencia de sindicatos formados por secciones sindicales, federaciones y confederaciones.

El marco legal de las secciones sindicales está establecido en el artículo 355 de la LFT que señala lo siguiente: Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. También existen otros artículo en la LFT vinculados a la sección sindical: artículo 371: Los Estatutos de los sindicatos contendrán: b) *“cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.”*¹⁶⁷ Estos artículos están relacionado con el art. 17 de la LFT.

De lo anterior se desprende en la opinión del Maestro Oscar Gabriel Ramos Álvarez que la sección sindical es una división de la estructura interior, organización y funcionamiento del sindicato, debe por lo tanto figurar en los estatutos sindicales. Su objeto sindical será la organización de la administración del sindicato cuando este formados por secciones sindicales (Art.359 LFT), adaptándolo de acuerdo donde tienen miembros del sindicato en las diversas empresas o establecimientos en una localidad o Entidades Federativas que alcanzan a una rama de la industria, etcétera.¹⁶⁸En mi opinión la figura de la sección sindical está íntimamente vinculado a la figura del sindicato, es decir, el sindicato actúa por conducto de sus

¹⁶⁷ Oscar Gabriel Ramos Álvarez, Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado, Editorial Trillas, segunda edición, 2004, pág.79.

¹⁶⁸ *Ibidem*.

representantes y a través de ellos ejerce derechos y adquiere obligaciones, de ahí la importancia de la directiva sindical en cuanto a su objeto como lo establece el art. 359 de la LFT.

3.6.1. Constitución.

Nuestra LFT no prevé la constitución dentro de la reglamentación del sindicato, ni de las federaciones y confederaciones. Su existencia esta como lo señala el artículo 371 de la LFT, es decir, debe de buscarse en los estatutos sindicales, especialmente en los sindicatos industriales, nacionales de industria, federaciones y confederaciones. Considero importante integrar las dos siguientes tesis de jurisprudencia en apoyo de este tema. PRIMERA: SINDICATOS, LAS SECCIONES DE LOS, TIENEN LA MISMA PERSONALIDAD.

Es correcto el laudo reclamado, que condena a la sección quejosa (del sindicato), a reinstalar a unos trabajadores, con sus correspondientes derechos sindicales y con pago de salarios caídos por el tiempo perdido; pues si en el amparo dicha sección quejosa sostiene que la condena al cumplimiento del contrato colectivo se le aplicó indebidamente, porque sólo el sindicato, y la Junta llegó a una conclusión contraria, debe decirse que un sindicato no puede tener personalidad distinta de la de sus respectivas secciones porque si así fuera además de que podrían eludir fácilmente las responsabilidades en que uno y otras incurriesen, tal cosa redundaría en perjuicio de la unidad sindical, provocándose un sin número de dificultades intergremiales. Además, si el amparo se promovió por la sección quejosa, en caso de que tuviera distinta personalidad, no podría de ningún modo hacer valer violaciones que sólo podría alegar el sindicato, en defensa de sus intereses. Por otra parte, el artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo define lo que es un sindicato, como una asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio y mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; el 246 del mismo

ordenamiento, en su fracción VII, dispone que dichas organizaciones deben establecer los procedimientos de expulsión de sus miembros, y el 247, también de dicha ley, confiere personalidad jurídica exclusivamente al sindicato, siempre que esté registrado. En tales condiciones, es incuestionable que sólo el sindicato pudo votar la exclusión de los terceros perjudicados, y si lo hubiera hecho la sección quejosa por sí y ante sí, habría incurrido en una deficiencia legal. Por tanto, si la controversia se entendió directamente con la sección quejosa, que no tiene una personalidad distinta de la de su sindicato, y el laudo condenó a la propia sección quejosa, lo que a su vez sostiene que estuvo respaldada para aplicar la cláusula de exclusión a los actores, por todas las demás secciones y fracciones del sindicato, como el amparo se promovió también por la susodicha sección, que en caso de tener personalidad distinta, no podría de ningún modo hacer valer violaciones que sólo podría alegar el sindicato en defensa de sus intereses, es de concluirse que no puede obtener ventaja alguna en favor, de la concesión del amparo, mediante el argumento de que debió demandarse al sindicato y no a ella, menos aún, cuando en la demanda se sostiene que fue ésta y no aquél, quien impuso la expulsión de los actores.

Amparo directo en materia de trabajo 6045/46. Sindical Industrial de Trabajadores Mineros, etcétera. 21 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. Relator: Roque Estrada.

Para el Maestro Manuel Lastra opina que *“la sección sindical es un organismo autónomo, sin personalidad jurídica y carente de registro”*.¹⁶⁹

La existencia de las secciones sindicales también está vinculado al artículo 17 de la LFT: *“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa ley o en sus*

¹⁶⁹ Diccionario jurídico mexicano, instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2011.

reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales que deriven de dichos Ordenamientos, los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad”. El artículo 6º señala lo siguiente: “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”.¹⁷⁰

De lo anterior, no existen formas de división interior de los sindicatos por la LFT, las secciones sindicales solo depende de las necesidades y estas deben de figurar en los estatutos generales .En la opinión del Doctor Oscar Gabriel Ramos Álvarez el nombre que han adoptado estas divisiones internas en los estatutos han variado de sindicato a sindicato, de central a central: “*secciones, subsecciones, divisiones, representaciones departamentales, fracciones, subfracciones, unidades sindicales, sectores, subsectores, subcámaras, subórdenes, etcétera*”.¹⁷¹

3.6.2. Representación.

Uno de los objetivos importantes de las secciones sindicales, es mantener el bilateralismo patrón-sindicato, a través de los delegados que actúan en representación del comité, se mantiene informado a los trabajadores de las negociaciones colectivas en los casos de gestión, emplazamiento de pre huelga, celebración de asambleas ordinarias y extraordinarias. Así también Los delegados sindicales tienen la función de realizar trámites administrativos, peticiones individuales de los trabajadores, en la defensa, en la promoción de los trabajadores, etcétera.¹⁷²

¹⁷⁰ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículos 6º y 17, Editorial Porrúa, 43ª. Primera edición, 1970, México.

¹⁷¹ Oscar Gabriel Ramos Álvarez, Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado, Editorial Trillas, segunda edición, 2004, pág.80.

¹⁷² *Ibidem*, pág. 81

La LFT en su artículo 375 señala que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores puedan *“obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”*. Queda claro que la sección sindical contribuye con los fines que se propone el sindicato a través del delegado sindical, su número de integrantes está condicionado lo que fijen los estatutos sindicales.

3.6.3. Extinción.

Respecto a las reglas para la constitución de las secciones sindicales, existen normas estatutarias según Ramos Álvarez, *“el comité ejecutivo central está facultado estatutariamente para que dicte una resolución que constituya y disuelva sin más trámites las secciones”*, mientras que otras normas, *“hacen que nazcan éstas sólo por acuerdo de, lo que después sería la asamblea de la sección”*. Por último opina que *“es lo más común tratándose de sindicatos nacionales de industria, pues es frecuente que un sindicato de empresa o uno gremial dejen de serlo para convertirse en una sección del sindicato nacional”*,¹⁷³ es decir, al integrarse un sindicato, ya sea de empresa o gremial a uno nacional, el comité ejecutivo no está facultado para disolverlos, porque los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa tal como lo establece el artículo 370 de la LFT. Todo lo relacionado con la disolución, suspensión o cancelación del registro se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos ordinarios (arts. 870 a 891 de la LFT).

Se debe de entender que todos los actos reservados por la LFT a los sindicatos, tales como la huelga, firma, revisión, resolución y terminación del contrato colectivo

¹⁷³ *Ibíd*em, pág. 81

de trabajo, solo pueden ser ejercidos por sindicatos, más no a las secciones, fracciones, unidades, etcétera.

3.7. Conflictos laborales.

Los conflictos en la opinión del Doctor José Dávalos se dan cuando se agrupan en relación a los sujetos que intervienen.

3.7.1. Concepto.

En la opinión del Maestro Manuel Alonso García, el conflicto de trabajo lo define el siguiente concepto: *“conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo”*.¹⁷⁴

3.7.2. En razón de los sujetos.

Para el Doctor José Dávalos se da varios criterios por diversas combinaciones, cuando intervienen, los individuos u organismos cuando las relaciones laborales entran en conflicto. I. En los Conflictos obrero-patronales, es cuando se presentan entre uno o varios trabajadores, o uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, es decir, estos conflictos surgen entre trabajadores y patrones. Para el Doctor Mario de la Cueva, estos son derivados al modelo de producción *“y así tendrá que ser en tanto subsista el sistema capitalista de producción”*. II. Los conflictos intersindicales son los que surgen entre dos o más sindicatos, es decir, son los conflictos entre organizaciones de trabajadores (sindicato de trabajadores) porque si fuera entre sindicatos de trabajadores y de patrones, entonces estaríamos en el conflicto anterior. III. En los conflictos entre sindicatos y sus agremiados, es de naturaleza individual (personas

¹⁷⁴ José Dávalos, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, tercera edición, 2006, México, pág. 117.

físicas), porque no se afecta en interés general (persona moral o colectiva), como ejemplo ponemos las disposiciones estatutarias y la cláusula de separación (ya derogada de la LFT). IV. Los conflictos entre un sindicato y un tercero también es de naturaleza individual, se pone de ejemplo la aplicación de la cláusula de admisión. V. Los conflictos entre trabajadores, se presentan entre trabajadores de una misma empresa o establecimiento por la aplicación de normas de trabajo que afectan exclusivamente a ellos, citamos por ejemplo: las de preferencia, de antigüedad y ascensos. VI. Y por último los conflictos interpatronales, son los conflictos que se pueden suscitar entre sindicatos de patrones.¹⁷⁵

CAPÍTULO IV. CRÍTICA A LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN.

¹⁷⁵ *Ibidem*, pág. 118.

La cláusula de preferencia sindical fue considerada necesaria para permitir la libertad sindical, en su aspecto positivo (la libertad de afiliarse a un sindicato), protección en la que se contempla el derecho de asociación profesional del artículo 123, Apartado “A”, fracción XVI Constitucional y así como en la legislación Internacional que también consagra este derecho, particularmente en el Convenio 87 en la OIT. Por otra parte, las cláusulas de exclusión sindical *“son aquellas contenidas en el contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley que obligan al Patrón a admitir como trabajadores sólo a aquellos que estén sindicalizados (cláusula de exclusión por ingreso) y a despedir, a petición del sindicato, a un trabajador cuando éste sea separado o expulsado de la asociación gremial (cláusula de exclusión por separación o expulsión)”*. Esas cláusulas sindicales se incorporaron en la LFT de 1931 y 1970, tiempo en que la sindicación única se presentaba como un modelo único viéndolo desde una perspectiva histórica (etapa de la prohibición y tolerancia) de las asociaciones profesionales en el ámbito Internacional (Francia, Alemania e Inglaterra).

La SCJN reconoció controversias en algunos aspectos respecto de la cláusula de preferencia sindical y de exclusión de separación cuando estas cláusulas sindicales se incorporaron en la LFT de 1931 y 1970, a partir de ese momento la SCJN sólo analizó su aplicación, con los requisitos establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo, así como su reglamentación en los estatutos sindicales, pero no su Constitucionalidad o Inconstitucionalidad.

La resolución de la SCJN de Inconstitucionalidad la cláusula de exclusión por separación previstas de los artículos 395 y 413 de la LFT, resalta la jerarquía de las Garantías Individuales y Derechos Sociales establecidas en la Constitución, al analizar los siguientes artículos Constitucionales: El derecho al trabajo (art. 5º Constitucional), derecho de asociación (art. 9º Constitucional) y derecho de asociación profesional (art. 123- “A”, fracción XVI Constitucional). Así también la importancia de la derogación del primer párrafo del art. 395 de la LFT en la reforma laboral aprobada por el Congreso de la Unión (Decreto que reformó, adicionó y

derogó diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo publicada en el DOF el 30 de noviembre del 2012), que establecía lo siguiente: *“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión”*.

(Se deroga el párrafo segundo).

4.2. Conclusión.

En mi opinión personal la cláusula de admisión viola los mismos preceptos Constitucionales artículos 5º, 9º y 123-“A”, fracción XVI, porque la libertad de asociación y sindical implica el derecho del trabajador o de los trabajadores para formar sindicatos (libertad positiva) o dejar de pertenecer a un sindicato o simplemente no formar parte de él (libertad negativa), y está establecido en el art. 358 de la LFT. La cláusula de admisión y de separación son contrarios a los principios de la libertad sindical y de asociación, según del contenido de las jurisprudencias P. /J. 28/95 y P. /J. 43/99, así también resuelve la SCJN que *“resulta censurable conforme a los principios del artículo 133 Constitucional”* (Convenio 87 de la OIT).

Criterios en que se asienta como marco de referencia de la SCJN respecto al derecho de asociación y libertad sindical:

PRIMERO: Se trasgrede la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º Constitucional, ya que la cláusula de admisión permite al patrón a que se comprometa de no admitir a ningún trabajador en su empresa que no se encuentre

afiliado al sindicato cuando se ha estipulado en las cláusulas en el contrato colectivo, es decir, se condiciona la afiliación obligatoria al sindicato para que sea admitido el trabajador en la empresa por el patrón.

SEGUNDO : La libertad de asociación consagrada por el artículo 9o. constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados y esta esfera de protección operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3o. derecho de no asociarse. *“Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse”*.

TERCERO: El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

Recordemos que el derecho de asociación se ejercita en la creación de una persona moral o colectiva, distinta a quienes la integran (Asociación y Sociedad civil, Mercantil, Social (Cooperativa), Cultural, Partido Político, Sindicatos de Trabajadores y Patrones, Asociaciones Profesionales de Trabajadores y Patrones, etcétera).

4.3. Propuesta

La Ley Federal del Trabajo hace señalamientos importantes, que propicia que las relaciones de trabajo entre trabajadores debe de darse dentro de un marco en principios de justicia y libertad, en un ambiente social de respeto a la persona y traducirse en una remuneración suficiente para llevar una vida digna en la repartición equitativa de los bienes producidos.

Por lo tanto, la propuesta al Congreso de la Unión es la derogación de la cláusula de admisión prevista en el artículo 395 de la LFT, ya que su cuestionable constitucionalidad viola la libertad de trabajo consagrada en el art. 5, el derecho de asociación art. 9º y de libertad sindical art. 123-“A”, fracción XVI de la Constitución.

La cláusula de admisión ha permitido por décadas a dirigentes sindicales sin autoridad moral, sin ética y sin escrúpulos, forjar grandes fortunas en detrimento de los salarios de los trabajadores y bajo el amparo de las permisiones contempladas por la Ley Federal del Trabajo que ha permitido la manipulación política y otorgado privilegios a su favor. De no hacerlo tendrán que pasar años para que el respeto al derecho de asociación y libertad sindical sea un hechos y no solo un mito, como sucedió con la cláusula de exclusión por separación, herramienta utilizada en contra de los trabajadores como instrumento de despido, sumisión, silencio, pasividad y disciplina por el charrismo sindical, en contubernio con las empresas y la tolerancia de las autoridades laborales.

“Lo que nos aleja de aspirar a consolidarnos como un verdadero Estado Democrático”.