

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION POSGRADO



"LA LIBERTAD DE CONTRATACION; UNA
REFORMA NECESARIA A LA CLAUSULA
DE ADMISION"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

PRESENTA

HORACIO ALBERTO GONZALEZ INFANTE

SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N. L.

OCTUBRE, 2008

TM

K 1

FDYC

2003

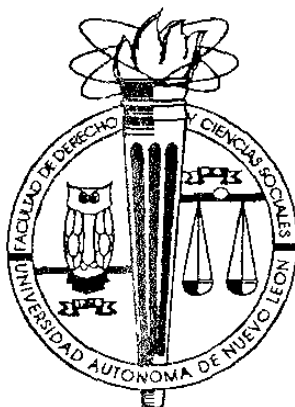
.G664



1020149237

m

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
DIVISIÓN POSGRADO



***“LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN; UNA REFORMA
NECESARIA A LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN”***

TESIS

***QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL***

PRESENTA

HORACIO ALBERTO GONZÁLEZ INFANTE

NICOLÁS DE LOS GARZA, N. L.

OCTUBRE, 2003

987711

TM
K1
FDYC
2003
.E664



AGRADECIMIENTOS

Con gratitud,

a Dios,

a mis Padres,

a mi Esposa e Hijas y

a mis Hermanos.

Deseo agradecer profundamente a mis Asesores de Tesis Dra. Alma Silvia Rodríguez Pérez y al MDL Carlos Javier González Villarreal, por sus acertados comentarios y recomendaciones, así como su paciencia y ánimo, para hacer posible esta investigación. Sin su orientación y apoyo, esta investigación hubiera carecido del nivel que requiere una investigación de posgrado. Así como al Lic. Sergio Villarreal por sus atinados y sabios comentarios y sugerencias que me ayudaron a concluir esta investigación.

A la Facultad de Derecho y Criminología, División Posgrado, que me recibió con los brazos abiertos y me brindó un espacio para superarme. Y a sus maestros y alumnos con quienes tuve la dicha de compartir las aulas, les agradezco su orientación y comentarios de apoyo en esta apasionante rama del Derecho.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sergio Villarreal', written in a cursive style.

Por este conducto, el suscrito **LIC. HORACIO ALBERTO GONZÁLEZ INFANTE**, graduado de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de Contaduría Pública y Administrativa de esta Universidad y de conformidad con lo establecido en el Artículo 4 del Reglamento de Tesis de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma de Nuevo León, presentó, ante esta División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Criminología, de dicha Casa de Estudios, la tesis para obtener el grado de Maestría en Derecho Laboral, basada en la investigación de:

“ LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN; UNA REFORMA NECESARIA A LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN ”

ASESOR DE TESIS.

Los asesores de mi tesis, son la **DOCTORA ALMA SILVIA RODRÍGUEZ PÉREZ**, quien cuenta con estudios acreditados de doctorado y actualmente es investigadora de Instituto de Investigaciones Jurídicas y Catedrática de Posgrado en esta Facultad de Derecho y Criminología, así como el **MASTER EN DERECHO LABORAL CARLOS JAVIER GONZÁLEZ VILLARREAL** catedrático de Posgrado de la misma Facultad.

ÍNDICE

| | PÁGINA |
|----------------------------|--------|
| Introducción | 1 |
| Planteamiento del Problema | 2 |
| Hipótesis | 3 |
| Objetivo General | 3 |
| Método de Investigación | 4 |
| CAPÍTULO I | |
| Derecho del Trabajo | 5 |
| 1.1 | 5 |
| 1.2 | 6 |
| 1.3 | 8 |
| 1.4 | 10 |
| CAPÍTULO II | |
| La Libertad Sindical | 11 |
| 2.1 | 11 |
| 2.2 | 12 |
| 2.3 | 13 |
| 2.4 | 16 |
| 2.5 | 17 |
| CAPÍTULO III | |
| La Asociación Profesional | 20 |
| 3.1 | 20 |
| 3.2 | 22 |
| 3.3 | 23 |
| 3.4 | 24 |
| 3.5 | 25 |
| 3.6 | 25 |
| 3.7 | 25 |
| 3.8 | 26 |

| | | |
|--------------|--|----|
| CAPÍTULO IV | El Derecho Colectivo | 28 |
| 4.1 | El contenido del Derecho Colectivo del Trabajo | 28 |
| 4.2 | Los fines del Derecho Colectivo | 29 |
| 4.3 | La diferencia entre "Colectivo" y "General" | 30 |
| 4.4 | El Derecho Colectivo como "Derecho de Clase" | 31 |
| 4.5 | Las Relaciones Colectivas entre los sindicatos y las empresas | 32 |
| CAPÍTULO V | El Contrato Colectivo y la Cláusula de Exclusión | 34 |
| 5.1 | Breve introducción | 34 |
| 5.2 | Ubicación de la Cláusula de Admisión en el Contrato Colectivo de Trabajo | 35 |
| 5.3 | Las cláusulas de exclusiva contratación y de exclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo | 35 |
| 5.4 | Primera Cláusula de Admisión | 38 |
| 5.5 | Elaboración y discusión del proyecto | 39 |
| 5.6 | La Ley Federal del Trabajo de 1930 | 40 |
| 5.7 | La Ley Federal del Trabajo de 1970 | 41 |
| 5.8 | Responsabilidad del sindicato en cumplimiento a la cláusula de exclusión por admisión | 41 |
| 5.9 | Preferencia sindical | 42 |
| 5.10 | La Cláusula de Exclusión también es denominada como cláusula de consolidación sindical | 43 |
| 5.11 | La aplicación de la Cláusula de Exclusión en el centro de trabajo | 43 |
| 5.12 | Delimitación de la aplicación de la Cláusula de Admisión | 45 |
| CAPÍTULO VI | Opinión de algunos juristas sobre la cláusula de exclusión | 47 |
| 6.1 | Lic. Mario de la Cueva | 47 |
| 6.2 | Lic. J. Jesús Castorena | 47 |
| 6.3 | Lic. Euquerio Guerrero | 48 |
| 6.4 | Lic. Juan Landerreche Obregón | 48 |
| 6.5 | Opinión Personal | 49 |
| CAPÍTULO VII | La Empresa | 51 |
| 7.1 | Antecedentes | 51 |
| 7.2 | La organización de producción | 52 |
| 7.3 | Sus finalidades | 54 |
| 7.4 | Elementos esenciales en las empresas | 55 |

| | | |
|---------------|--|----|
| 7.5 | Funciones internas | 55 |
| 7.6 | Funciones externas | 56 |
| 7.7 | Entorno natural | 58 |
| 7.8 | Esquema de fórmula de identidad | 59 |
| 7.9 | Proceso de transformación | 60 |
| 7.10 | Etapas de las relaciones laborales | 61 |
| 7.11 | Rol del área de Recursos Humanos en relación directa con el sindicato | 63 |
| 7.12 | Clima laboral sano | 65 |
| CAPÍTULO VIII | Resultados finales | 66 |
| 8.1 | Confirmación de hipótesis | 66 |
| 8.2 | A manera de propuestas | 67 |
| 8.3 | Conclusiones | 69 |
| 8.4 | Bibliografía | 70 |
| | Anexos | 71 |
| | Convenio 87 Organización Internacional del Trabajo 1948 | 71 |
| | Algunas Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación referente a la Cláusula de Exclusión por Admisión | 77 |
| | Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo | 87 |
| | Criterios tomados del Amparo en Revisión 1124/2000 para efectos de la Cláusula de Admisión | 88 |

ÍNDICE DE ESQUEMAS

| TÍTULO | PÁGINA |
|--|--------|
| 1. Entorno natural | 58 |
| 2. Fórmula de identidad | 59 |
| 3. Límites del sistema | 60 |
| 4. Etapas de relaciones laborales | 61 |
| 5. Rol del área de Recursos Humanos en relación directa con el Sindicato | 63 |
| 6. Clima laboral sano | 65 |

INTRODUCCIÓN

Deseo hacer una introducción de mi trabajo de investigación “La Libertad de Contratación; una Reforma Necesaria a la Cláusula de Admisión” que nos muestre de manera general, su contenido y visualizar los alcances de esta tesis. He apoyado esta investigación en los comentarios de renombrados tratadistas como el Lic. Mario de la Cueva, Dr. Nestor de Bueno Lozano, Dr. Baltazar Cavazos Flores, Lic. Euquerio Guerrero, entre otros, y que serán referidos en múltiples ocasiones por sus grandes aportaciones doctrinales en el tema.

Dentro de la contratación colectiva e inclusive antes de que ingrese el primer trabajador sindicalizado en la mayoría de los casos al centro de trabajo, convienen patrón y sindicato que el primero solo podrá contratar candidatos a puestos de trabajo vacantes a miembros del segundo en el apercibimiento que de no hacerlo incurrirá en violación de lo estipulado en el citado Contrato Colectivo de Trabajo, dicho convenio es conocido como cláusula de exclusión por admisión.

Dicho convenio entre las partes, queda establecido en el elemento obligatorio del contrato y es responsabilidad del sindicato vigilar el cumplimiento de dicha disposición ante el patrón. Su origen data de los momentos en que los gremios buscaban obtener la fuerza social que les permitiera obtener el equilibrio entre los dueños del capital y la fuerza de trabajo.

Pretendo demostrar en esta investigación, que aquellos intentos de la consolidación sindical, a través de la obligatoriedad de contratar solo miembros del sindicato, ha quedado en nuestra rica historia del derecho del trabajo en México, y que fue necesario en su momento pero ahora el patrón debe de tener el libre derecho de contratación de su personal, ya que los perfiles de puesto son cada vez más especializados, más flexibles y por lo tanto se demanda personal altamente calificado y que contribuya al éxito de negocio; antes en Recursos Humanos se decía que **“lo más importante de las empresas , son su gente “** ahora decimos **“ el recurso más importante de las empresas son su gente, con talento”** ya no se ve al trabajador como una parte más de la maquinaria, son un verdadero eslabón de la cadena productiva. Deseo resumir en esta introducción que en la medida que las empresas deseen competir a nivel mundial con sus bienes y servicios, deberán de contar con personal altamente calificado, motivado y comprometido, por lo tanto el sindicato como proveedor único del recurso humano me parece insuficiente. En la segunda parte de esta investigación mostraré que existen otros modelos de manejo en las relaciones laborales que garantizan la consolidación del sindicato no solo ante el patrón, ante lo más importante: los trabajadores, es mi opinión personal.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cláusula de exclusión de ingreso, es una cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de la cual, se obliga al empresario a utilizar únicamente, trabajadores sindicalizados o miembros de un gremio determinado.

Definición de la Cláusula de Exclusión por Admisión

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo existe una cláusula denominada de exclusión de ingreso, la cual obliga al patrón a contratar candidatos enviados por el sindicato cuando el primero tiene una vacante de puesto sindicalizado. Normalmente se establece un término de tiempo, para que el sindicato provea candidatos para cubrir la vacante de personal, si el sindicato demora en enviar candidatos al patrón, este queda en la libertad de contratar trabajadores libremente.

El problema:

Considero que al quedar el patrón obligado a contratar trabajadores enviados por el sindicato limita su facultad de contratar libremente al trabajador que más le convenga, ya que siempre estará en la búsqueda de elementos capacitados y con buena experiencia disponibles en el mercado.

Por otro lado sabemos que el sindicato no puede cargar con la función social de proveer empleo a los ciudadanos, ya que ello conlleva que solvente los gastos que implica tener candidatos en bolsa de trabajo, entrevistarlos y enviarlos a las empresas que tengan vacantes.

Y finalmente el trabajador que limitado a que el sindicato lo envíe a las opciones de empleo vacante que este identifique, siendo el sindicato el único canal de contacto con el patrón.

El origen de la cláusula de exclusión por admisión, fue para garantizar la consolidación sindical en el centro de trabajo; pretendo demostrar en esta investigación que dicha consolidación se puede lograr por otros medios más efectivos que la simple colocación de personal en el centro de trabajo con quien el sindicato tiene convenido el Contrato Colectivo de Trabajo.

La cláusula forma parte del elemento obligatorio del Contrato Colectivo de Trabajo, no es una condición de trabajo, sino un pacto que celebran las partes, antes de que se contraten a los trabajadores, el sindicato deberá de vigilar la aplicación de esta cláusula permanentemente.

HIPÓTESIS

Es inconstitucional la obligación que tiene la empresa de contratar trabajadores que sean enviados exclusivamente por el sindicato, sobre la base de:

1. El Artículo 5° de la Constitución Mexicana, en su primer párrafo señala:

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

2. El Artículo 123 de la Constitución Mexicana, establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

3. El Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice:

A nadie se le puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él.

En el desarrollo de esta investigación demuestro que se contrapone la obligatoriedad de la exclusión por admisión, tanto a la Constitución Política de México, como a la Ley Federal del Trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Esta investigación pretende ofrecer un punto de vista diferente y claramente aplicable del manejo de la cláusula de exclusión por ingreso en la actualidad. En mi hipótesis, señalo que es inconstitucional que el trabajador no puede emplearse libremente ya que solo podrá laborar con los patrones que su sindicato tenga convenido Contrato Colectivo de Trabajo. Pretendo demostrar también que la práctica de cláusula de admisión en los Contratos Colectivos de Trabajo, no es vigente, pues no garantiza la consolidación sindical en el centro de trabajo, sin embargo se sigue incluyendo por parte de los sindicatos, cuando celebran la contratación colectiva con el patrón.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La metodología a desarrollar mediante esta Tesis, es de tipo documental, pues permite conocer e identificar documentos, buscar información relevante, relacionar datos, seleccionar, explorar, analizar y hacer interrelación de ideas, para elaborar conclusiones, jerarquizar y expresar resultados.

Para el desarrollo de la investigación, se ha estudiado la doctrina del tema antes citado, sus antecedentes en México, su concepción en los Contratos Colectivos de Trabajo, lo referido en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Jurisprudencia establecida en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Así mismo se ha tomado la opinión de grandes juristas y estudiosos del derecho, considerados clásicos en el tema: Dr. Baltazar Cavazos Flores, Lic. Euquerio Guerrero, Lic. Nestor de Buen Lozano, Lic. Mario de la Cueva, entre otros.

Además examinaré en forma comparada la aplicación de esta cláusula en otras legislaciones laborales, principalmente de América y Europa, muchas de ellas emanadas del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, lo que implica el empleo de un método de investigación científica.

Se pretende ubicar este proyecto dentro de dos contextos, el origen de las cláusulas de consolidación sindical que parten de los tiempos donde la asociación profesional era una actividad prohibida por el Estado, fenómeno iniciado en Europa hasta llegar a nuestro país. Por otro lado, la contraparte de esta cláusula: la empresa, que se establece como el patrón, vive con el sindicato en el centro de trabajo y la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, donde se desprende la mencionada cláusula de admisión. En esta parte de la investigación, se planteará cómo el área de Recursos Humanos y el sindicato pueden tener una participación en las decisiones de la empresa, logrando la tan ansiada "consolidación" de mejorar estrategias en la resolución de problemas.

CAPÍTULO I DERECHO DEL TRABAJO

1.1 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LOS TRABAJADORES

Nos ilustra el Lic. Mario de la Cueva "La Revolución Industrial como fenómeno económico y la Revolución Liberal de 1789 como expresión política, son los acontecimientos que rompen con el absolutismo y dan pie al acceso del poder de la burguesía. De las primeras medidas que toma, destacan el Edicto Turgot y la Ley Chapelier; así como las disposiciones del Código Penal Francés, ya que constituyen los instrumentos básicos de defensa frente al naciente proletariado. El Edicto Turgot certifica la defunción del sistema gremial y la Ley Chapelier lo confirma, pero en realidad sus autores pensaban, particularmente en esta ley en el futuro y no en un pasado irremediamente superado. En 1791, al dictarse la ley, se niega expresamente a los trabajadores reunirse y asociarse en defensa de sus pretendidos derechos; y el Código Penal se encargaría pocos años después, de reforzar esa tesis al constituir delito el agrupamiento sindical.

La burguesía toma conciencia inmediata de que su contrario natural ya no eran los absolutistas, sino las masas de trabajadores de cuya explotación obtenía el poder económico. Por ello, intenta mantener separado el proletariado, para que no integre en la unidad un poder paralelo al propio.

En el siglo XIX se ponen en manifiesto las dos tendencias. La soberbia de la burguesía va cediendo paulatinamente ante la acción de los trabajadores que, en primer lugar, tímidamente recurren al mutualismo y después al cooperativismo. Durante años, tal vez los primeros cincuenta del siglo ante pasado, se va desarrollando un movimiento sordo hacia la unidad que se propalaría en las explosivas exigencias del Manifiesto Comunista de 1848. Después, otros acontecimientos, particularmente la Comuna de París de 1871, habría de otorgar al proletariado, un papel principal en la historia social, lo que aunado al internacionalismo proletario, nacido en Londres en 1864, llevó a que fueran reconocidos por el Estado los derechos de asociación y de sindicalización"¹

La idea sustancial del derecho colectivo, mediante el reconocimiento del derecho de los trabajadores de unirse en defensa de sus intereses, comunes produce una nivelación de fuerzas. Lo que puede ser una actitud de soberbia ante el trabajador, sólo habrá de convertirse en una actitud de respeto ante la unión de los trabajadores. Y precisamente, el derecho colectivo proyecta esa unión en términos piramidales: Sindicato, Federación y Confederación.

¹ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 310, 311, 312 y 313.

Es obvio que no toda unión sindical lleva consigo necesariamente la nivelación de las fuerzas. No se trata de una panacea milagrosa, es preciso además, que los trabajadores tengan conciencia de clase y que accedan al sindicalismo democráticamente y no por la vía del hábito, la necesidad o la coacción.

De la misma manera, en ocasiones los sindicatos llegan a imponerse a las empresas, generalmente cuando representan un grupo social que monopoliza, por razones de técnica o de nacionalidad o ambas, una determinada actividad. Ninguna de las soluciones es buena si se parte del supuesto de la base capitalista en que vivimos. El sindicalismo débil propicia la explotación de los trabajadores; el capital en desventaja lleva a la ruina a las empresas y conduce a que se cierren las fuentes de trabajo, siendo los propios trabajadores los principales sacrificados, o bien, hacia una política de subsidios gubernamentales absolutamente perniciosos, que desvía de su destino natural los recursos para canalizarlos hacia un grupo privilegiado sin conciencia de clase. Los perjuicios de estas situaciones para la clase trabajadora, en general, son tan evidentes que no necesitan demostrarse.

1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA

Menciona el Lic. Nestor de Buen “La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin-tierra y sin-riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada.

La burguesía del siglo XIX logra el reconocimiento y la elevación de la propiedad privada y de las libertades de industria y comercio, a la categoría de los derechos naturales del hombre. Los códigos penales fueron la ayuda eficaz, para mantener a los trabajadores dentro de un ambiente de terror, teniendo como máximo exponente la Ley Chapelier, que prohibía la libre agrupación, y buscaba proteger los intereses predominantes burgueses. El no poder reunirse libremente, coartaba uno de los derechos universales del ser humano, la libertad, llegando incluso como lo relata la doctrina, a considerarse un delito con pena de hasta tres días de prisión y treinta azotes, a los violadores de dicha disposición”²

En la edad heroica del derecho del trabajo, el movimiento obrero y la era de la tolerancia, se presenciaron la lucha de las clases en su más alta intensidad. En nuestra constitución de 1917, el nuevo factor real de poder, se inscribió en la Carta Magna como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar

² Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1988. pp 88 a 101.

contra el capital por medio de la huelga, a negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecutan libremente los sindicatos sin intervención alguna del Estado.

El derecho de una clase social frente a otra, resalta más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital; en la negociación y contratación colectiva, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era, es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra. Desde ese punto de vista, la huelga es la expresión suprema de un derecho de clase, se ha dicho insistentemente: el emplazamiento a la huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo, es el inicio de las operaciones, con la circunstancia de que el empresario queda desarmado, esto es la elevación de la huelga a la categoría de acto jurídico, triunfo máximo de la idea de un derecho de clase. Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase.

Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patrones a formar sindicatos; pero dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectiva por declaración expresa de la ley de 1931 y reproducida en 1970, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, y con esto regresamos a un tema ya embozado, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la fracción XIX del Artículo 123, no es un instrumento de lucha, ni un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que estas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de la empresa, aunque dentro de la Ley Federal del Trabajo se establecen las condiciones para suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo.

1.3 LA FUERZA EXPANSIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El maestro Mario de la Cueva nos dice “Nuestro derecho del trabajo se separa de los ordenamientos laborales de la Europa Occidental, en que éstos se desprendieron del derecho privado; mientras el nuestro, se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro como uno de los principios esenciales del nuevo orden jurídico.

Los diputados de la Revolución hicieron de él, uno de los elementos básicos del nuevo derecho constitucional, aunado a los nuevos derechos de la persona humana. Fue la comisión que presidía Francisco J. Múgica, la que extendió la protección laboral a los obreros jornaleros, empleados domésticos, y de una manera general a todo contrato de trabajo. Fue esta condición otra de las mayores ideas de la Asamblea, pues hizo del derecho del trabajo, una fuerza viva al servicio de la democracia que ama a la persona-trabajador y que aspira a la justicia social”³

Concluyeron los amantes del nuevo derecho que el trabajo, ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral, cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo. El legislador de 1931, arrojó la fuerza expansiva del estatuto laboral sobre el Artículo 18, acuñado a lo que hemos denominado presunción laboral:

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

De este planteamiento derivó una segunda consecuencia: la presunción laboral invirtió lo que los procesalistas conocen con el nombre de la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo. En tanto el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo.

La finalidad del derecho del trabajo de nuestra era, tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora. Esta multitud de hombres que ocupa en el proceso económico una posición no sólo distinta, sino opuesta a la de la burguesía, oposición que ha de entenderse en el sentido de que la clase trabajadora quiere la destrucción del sistema capitalista, a fin de que el capital deje de ser, sobre el pretexto de la propiedad privada, un instrumento en manos de la burguesía para explotar al trabajo y adueñarse de los beneficios de la producción y del comercio.

³ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 293, 294, 295 y 296.

La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen al hombre trabajador, y se integra con los capítulos siguientes:

a) El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.

Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en los aspectos siguientes: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación de caracteres y protección del salario, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.

b) El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación, capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores.

De la misma manera que en el derecho individual del trabajo, su contenido general se basa en varios aspectos: la prohibición del trabajo para menores de edad; la educación y la capacitación profesional de la juventud; la limitación de la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años; la prohibición del trabajo nocturno y en labores peligrosas e insalubres a los menores; los descansos para las madres antes y después del alumbramiento, la asistencia médica, las pausas en el trabajo durante la lactancia y la ayuda económica a las madres trabajadoras.

c) El rubro de la Declaración de derechos sociales dice: el trabajo y la previsión social.

La doctrina más generalizada definió a la previsión social como los principios, normas e instituciones que se ocupan de la educación, capacitación profesional y ocupación de los trabajadores; de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas, asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y ganancia; la previsión social proyecta hacia el futuro las necesidades del trabajador para darles satisfacción, en forma tal, que el derecho del trabajo eran las normas del presente y la previsión social, las del mañana.

1.4 EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observación está garantizada por el Estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo. No porque el cumplimiento de las normas requiera siempre del uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o convencionalismos sociales.

Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. La imperatividad del derecho del trabajo impone la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan y cuando la recomendación no sea acatada imponer las sanciones que autorice la ley. Solamente así, decíamos surte efecto pleno la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

CAPITULO II LA LIBERTAD SINDICAL

2.1 LA LIBERTAD SINDICAL

Hablar de la libertad sindical es difícil, sin embargo, podemos sostener que el concepto alude a un reconocimiento jurídico, al espíritu asociativo de quienes pertenecen a determinada clase. Es decir un derecho clasista, colectivo, destinado a una categoría de sujetos, con relevancia social. No obstante, en la medida de que los sujetos de una clase social se asocian, las vías al camino del sindicalismo requieren de una conducta individual, una determinación que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical, derecho de sindicalización o libertad de asociación sindical.

La libertad es una de las aspiraciones fundamentales del hombre, por lo que el ser humano ha luchado siempre, pero cuando ese valor se convierte en un dogma de la existencia, dentro de la estructura jurídica del Estado, no se puede disfrutar en forma parcial, sino que debe ser completo, sin restricción de ningún tipo. Fenómeno que dio lugar al abuso, explotación y perjuicio. Como ejemplo, podemos citar, el problema relacionado con la aplicación de las cláusulas de exclusión que resultan perjudiciales para la prerrogativa constitucional de la libertad de trabajo y la libertad de asociación profesional que tenemos todos los mexicanos, aunque desde del punto de vista práctico, es útil para la fortaleza del sindicalismo. A este respecto, es interesante reflexionar que dentro de la nueva cultura laboral y considerando el proceso innegable de la globalización comercial, debemos aspirar a que la preferencia y participación de una persona en un sindicato, debe ser por convicción y de acuerdo a sus intereses, no porque se encuentre a expensas de instituciones jurídicas, como los pactos de consolidación sindical. Aunque de momento, y sin deseo de ser contradictorio, ni cegarme al hecho de que es necesario conservar la fuerza del factor de la producción manifestada a través del sindicato, para el equilibrio con el factor del capital, insisto en este comentario, con el fin de desaparecer la sombra de inconstitucionalidad, que obliga a regular más las figuras jurídicas, materia de este trabajo de investigación.

En la actualidad, la libertad, reconocida como un derecho natural del hombre es uno de los argumentos principales del capitalismo, pero precariamente desarrollado; ya que suele entenderse el derecho de libertad como una concesión, olvidando que el hombre es libre por naturaleza, cualidad intrínseca a la que se le señalan limitaciones como una consecuencia de la necesidad de convivencia, para no convertirse en vulgar libertinaje y que afecte las prerrogativas de los congéneres entre sí.

En nuestra legislación el reconocimiento de la garantía social establecida en el Artículo 123 constitucional, apartado "A" inciso XVI, contempla la libertad de asociación en materia de trabajo, pudiendo existir en una misma empresa varias coaliciones de trabajadores o patrones y también varios sindicatos. La libertad como fundamento jurídico, ha encontrado la controversia en la idea de lo social. Al respecto, hay quien afirma, que en el caso de las cláusulas de exclusión no existe inconstitucionalidad, bajo el argumento de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales; al contrario, pienso que el ser humano siempre debe estar por encima de cualquier derecho sectorial, ya sea de carácter sindical o patronal. Sostener lo contrario equivale a menospreciar el valor de la persona y someterla al régimen totalitario como lo mencionamos. En cambio, si replanteamos un poco el fondo de esas figuras y sus procedimientos, tal vez evitemos su posible desaparición.

La libertad sindical es un derecho clasista, colectivo, destinado a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, los caminos al sindicalismo exigen una conducta individual o de decisión que implica un derecho subjetivo social: la afiliación sindical que puede interpretarse como la libertad de ingresar o no, o bien renunciar a un sindicato, la que no puede truncarse bajo figuras jurídicas como la cláusula de exclusión, que en la práctica laboral es de utilidad a los sindicatos para no disminuir su fuerza social, y por supuesto, impedir que los empresarios contraten a quien deseen, ocasionando la disminución de su poder de grupo derivado de la unión de agremiados.

2.2 LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO

Nos menciona el Lic. Euquerio Guerrero "Para el Estado individualista y liberal burgués, en su doble significado, individual y colectivo, fue su más profunda pesadilla. Heredero de la soberbia de los reyes y del absolutismo monárquico, supra-estructura de la burguesía y del capital, no quería comprender que en una clase social se organizara y entrara en lucha con él para arrebatárle el monopolio de la legislación y de la jurisdicción. De ahí que se aferrara a las prohibiciones del siglo XVII y a los delitos de asociación, coalición y huelga.

La intervención del Estado para impedir que los trabajadores se muevan y coaliguen a efecto de constituir una asociación, sería una violación al derecho personal de cada trabajador; pero una vez reunidos aparece el derecho colectivo de la reunión y de la coalición.

En nuestros tiempos modernos, los sindicatos jugaron un papel fundamental en el éxito de la continuidad del anterior gobierno (P. R. I.), Sobre decir que el sindicalismo no sólo creció en su presión hacia las empresas para obtener más salarios y prestaciones, en el aspecto político lograron tener una representación en las cámaras de Diputados Locales y Federales así como Senadurías de la República. Inclusive escuelas, avenidas, colonias y hasta municipios llevan el nombre de renombrados líderes sindicales”⁴

Con el cambio de gobierno, la participación activa de los sindicatos se quedó sin el protagonismo electoral de antaño, ahora el trabajador vota por el partido político, que considera, lo representa.

2.3 LA FORMULACIÓN DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

El Dr. Baltazar Cavazos nos señala que otros documentos que podrían invocarse, son los siguientes: La Constitución Francesa del 27 de octubre de 1946, cuyo preámbulo afirma que: “todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherirse al sindicato que elijan”. Dicho preámbulo fue ratificado posteriormente al promulgarse la Constitución vigente del 4 de octubre de 1958; el pueblo francés proclama solamente su vinculación a los derechos del hombre y a los principios de soberanía nacional, tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y complementada por el preámbulo de la Constitución de 1946.

La “Carta de la Organización de los Estados Americanos”, aprobada en Bogotá, Colombia en 1948, cuyo Artículo 43 señala en el inciso c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.

La “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”, firmada en Bogotá, Colombia, el 2 de Mayo de 1948. En el Artículo XXII señala que: “toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

⁴ Eugenio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 16ava. Edición. México 1989. pp 316 a 321.

La “Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”, firmada en Bogotá, Colombia el 2 de Mayo de 1968. Contiene un capítulo denominado Derechos de Asociación y en el Artículo 26 se dispone lo siguiente: *los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y ser debidamente protegidas en el ejercicio de su derecho. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.*

La “Declaración Universal de los Derechos Humanos” aprobada en París, Francia, el 10 de diciembre de 1948, en el Artículo 23, fracción IV establece que: toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

La “Convención Americana sobre Derechos Humanos” firmada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 (OEA) que precisa en su Artículo 16, fracción I: todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

“El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Naciones Unidas”, enuncia en su Artículo 8º: el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. “El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que perciba la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o el orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.

“La Constitución española”, publicada el 29 de diciembre de 1978, cuyo Artículo 28-I establece: Todos tienen derecho a sindicalizarse libremente, la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.⁵

En realidad el derecho de la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clase y junto con él puede aceptarse, como un derecho de afiliación sindical de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo.

⁵ Baltazar Cavazos Flores. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas, Primera Edición, 1991 México. p 615 y 616

Continúa mencionando el Dr. Baltazar Cavazos "La naturaleza misma del sindicato u origen, su desarrollo histórico y los fines que se propone dentro del contexto de la lucha de clases, llevan a la conclusión de que el sindicalismo sólo puede entenderse como un derecho colectivo. Los argumentos a favor de esta idea son múltiples" ⁶

El Dr. Cavazos Flores los expresa de acuerdo al siguiente orden:

- a) *Razones que atienden a su naturaleza.*- La constitución de un sindicato es, en términos de la teoría general del derecho, un negocio jurídico colectivo. Exige la concurrencia de, por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo (Artículo 364 de L. F. T.) Esto significa que es imposible, jurídicamente ejercer de manera individual el derecho a constituir sindicatos. Debe recordarse que la finalidad esencial de los sindicatos obreros consiste en la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo. Ese derecho exige una pluralidad de trabajadores (Artículo 387), y se condiciona que el sindicato representa la mayoría del interés profesional en la empresa (Artículo 388), cuya pérdida produce la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (Artículo 389) en sentido semejante el derecho de huelga, arma fundamentalmente del sindicalismo, es un derecho de las mayorías (Artículo 451-II).
- b) *Razones que atienden a su origen.*- Históricamente los sindicatos son el producto del desarrollo capitalista; nacen en Inglaterra y en su nombre, Trade-Union, expresa la idea de conjunto. No hay que olvidar que los sindicatos intentan lograr en la unidad de los trabajadores, la fuerza que les permita equilibrar su poder con el empresario.
- c) *Razones que atienden a su desarrollo histórico.*- El sindicalismo es, antes que una institución jurídica, un agregado humano, probablemente inconsciente de su finalidad concreta, fuera de presentar en su desesperación, una voluntad colectiva frente al patrón. El sindicalismo es un producto del hombre-masa, que pierde su individualidad para integrar un ente colectivo social.
- d) *Razones que atienden a los fines del sindicalismo dentro del contexto de la lucha de clases.*- El derecho social, del que el sindicalismo es principalísimo exponente, no tiene en cambio como destinatario al hombre. Su finalidad es clasista. Sólo los hombres que pertenecen a una clase, y en tanto son miembros de ella, encajan en sus disposiciones. Se trata de un instrumento social dirigido a las clases sociales, que en el concepto de Lenin son grandes grupos de hombres que se diferencian por su lugar en el sistema históricamente determinado de la producción social, por su relación hacia los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo y, por consiguiente, por los medios

⁶ Baltazar Cavazos Flores. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas, Primera Edición, 1991 México. pp 618, 619 y 620.

de obtención y por el volumen de la parte de la riqueza social de que disponen. Las clases -puntualiza Lenin- son grupos de hombres en los que unos pueden atribuirse el trabajo de otros gracias a la diferencia del lugar que ocupan en un determinado sistema de la economía social.

En la medida en que el hombre, en cuanto pertenece a una clase, puede acceder al sindicalismo (que a su vez, es consecuencia e instrumento de las condiciones de clase), su individualidad resulta secundaria. En última instancia, el hombre es el destinatario final del derecho. Pero en el derecho sindical, y dicho con mayor énfasis en el fenómeno de la lucha de clases, no es el hombre sino el trabajador, o eventualmente el patrón, en el absurdo sindicalismo empresarial, a quien se dirigen las normas. Esta vez, de ser un sujeto determinado el titular de los derechos sociales, lo es la categoría: el obrero, el campesino, el trabajador intelectual.

En los países burgueses, la libertad sindical se entiende entonces como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la clase social es la suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: La afiliación sindical.

2.4 EL CONVENIO 87 DE LA OIT: CREADO COMO UNA INSTITUCIÓN TRIPARTITA.

La OIT postuló el principio de la igualdad de trabajadores y patrones en el fenómeno de la libertad sindical. El convenio 87 se ocupa, en el mismo párrafo primero, Artículo Segundo, de la libertad recíproca de las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empleadores:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

En la ley de 1931, la única norma está en el Artículo 112, fracción III: *Queda prohibido a los patrones obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura.*

Aparecen dos disposiciones: la primera es una protección a la libertad de cada trabajador y consiste en la prohibición a los patrones para ejercer coacción sobre los trabajadores o cualquier otro medio, para obligarlos a que se retiren del sindicato; en tanto, la segunda se relaciona con la vida interna de las asociaciones obreras, a cuyo efecto prohíbe ejercer coacción a fin de que voten por determinada candidatura. La

ley de 1970, decidió añadir en armonía con el convenio 87 de la OIT, una prohibición general: “Queda prohibido a los patrones intervenir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos”.

Se anexa en la parte final de la investigación el texto íntegro del convenio 87.

2.5 INVESTIGACIÓN DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN OTRAS LEGISLACIONES DE EUROPA Y AMÉRICA

En esta parte de la tesis, se investigó la libertad de asociación de los trabajadores en otras legislaciones, encontramos que sólo en México se encuentra la afiliación forzada al gremio, lógicamente para generalizar se tendría que haber investigado en todas las legislaciones del mundo, la muestra corresponde a países de importantes economías, tales como Estados Unidos de Norteamérica, España, Chile, Argentina, Costa Rica, El Salvador y Uruguay.

La fuente principal fue la página de Internet de la los *Ministerios del Trabajo* de cada país así como la página oficial de la Organización Internacional del Trabajo.

Veamos como aplica este concepto en dichos países.

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (LNRT) de **Estados Unidos de Norteamérica** declara y define los derechos de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus patronos a través de representantes seleccionados por ellos mismos. Para asegurarse de que los empleados pueden seleccionar libremente sus propios representantes con el fin de negociar colectivamente, la Ley establece un procedimiento mediante el cual ellos pueden hacer su selección en una elección por voto secreto celebrada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Además, para proteger los derechos de los empleados y los patronos, para evitar las disputas obreras que afectarían adversamente los derechos del público, el Congreso ha definido ciertas prácticas de los patronos y las uniones como prácticas ilícitas de trabajo. (Lo que dispone la Ley)

Los Derechos Bajo el Artículo 7: “Los empleados tendrán derecho a organizarse, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, a negociar colectivamente a través de representantes seleccionados por ellos mismos, y a dedicarse a otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua, y *también tendrán derecho a abstenerse de participar en cualquiera o en todas dichas actividades salvo hasta el punto en que tal derecho sea afectado por un convenio que requiera, como condición de empleo, el ser miembro de una organización obrera según lo autoriza el Artículo 8(a)(3)*”.

En Costa Rica, la cláusula de exclusión está prohibida, en su Artículo 58 del código laboral dispone: “no será válida la cláusula de exclusión que obligue al patrón a remover al personal a solicitud del sindicato o **cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados**”.

En el Artículo 77 del Código del Trabajo de El Salvador textualmente se prescribe: “**Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo**”, por consiguiente el patrón podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.

El Código de Trabajo Chileno señala “**No se podrá poner como condición para el empleo de un trabajador su afiliación o desafiliación a una organización sindical**” También está prohibido impedir o dificultar la afiliación sindical de un trabajador, despedirlo o perjudicarlo por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades de este tipo.

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, señala en su Ley Laboral Artículo 38, **que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical**, en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo del mismo año, aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los Trabajadores. B.O.E. núm. 75 de 29 de marzo de 1995, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España:

Artículo 4. *Derechos laborales.*

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicalización.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.
- h) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- **A no ser discriminados para el empleo**, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, **afiliación o no a un sindicato**, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se encuentren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ley núm. 23551, de asociaciones sindicales, con fecha del 14 de abril de 1998 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación de **Argentina**, señala: "Esta ley dispone que todos trabajadores tienen derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales, **a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, a reunirse y desarrollar actividades sindicales**, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos".

CAPITULO III LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL

3.1 ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y SINDICATO

El derecho de asociación profesional corresponde a los trabajadores o patrones, y aunque nuestra legislación laboral es proteccionista del trabajador, no tiene el objetivo de eliminar su personalidad. Las cláusulas de exclusión establecidas en el pacto colectivo con la empresa, nunca debe atacar los derechos esenciales del hombre, o ser destructor de las libertades y prerrogativas que le pertenecen. A fin de evitar eso, considero pertinente suavizar las instituciones jurídicas, mediante ajustes legales, en beneficio de los participantes de la relación colectiva de trabajo. Esto constituye una parte del objetivo de la presente investigación.

3.2 TRABAJADORES Y SINDICATOS

El Lic. Mario de la Cueva nos señala “Las relaciones entre los trabajadores y los sindicatos, o si se prefiere, la libertad individual frente a los sindicatos, como todos los grandes problemas del sindicalismo, es uno de los temas políticos más apremiantes del pueblo mexicano.

En sus orígenes contemporáneos los sindicatos, y así ocurrió entre nosotros, fueron asociaciones libres, que tenían un sólo propósito: *unidad por la fuerza de las intenciones para enfrentar el capital*. Así, se desarrollaron la Edad Heroica del Movimiento Obrero y la Era de la Tolerancia.

El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, principio aceptado actualmente por nosotros en el derecho laboral, el planteamiento de la finalidad mediata del movimiento sindical, entre otras varias circunstancias, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores. En estas condiciones, de la cuestión de la libertad de los trabajadores frente a sindicatos, devino un problema esencialmente político.

La libertad es un derecho inalienable de los hombres, al profesar una manera de pensar y cambiar si lo juzgan oportuno o adquieren una convicción nueva. Nada puede justificar, lo mismo en el régimen capitalista que en uno socialista, que los hombres sean despojados de sus derechos políticos, sociales y laborales y que éstos se ejerzan por los líderes en el poder. Más grave es el problema del presente, porque el totalitarismo sindical, es una forma de dictadura sobre los hombres, ejercida por los dirigentes del grupo y así éste actúa en conveniencia y con el apoyo del Estado, transformándose en uno de los eslabones del totalitarismo estatal.

La doctrina sostiene uniformemente, que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para construir una nueva, en unión claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal.

Algunas doctrinas del derecho internacional del trabajo se han preguntado repetidamente si el derecho personal de cada trabajador es también un derecho contra los sindicatos, en virtud del cual se podría exigir el ingreso en la asociación sindical elegida.

La disputa nació de los términos del Artículo Segundo del convenio 87 de la OIT, dice que *los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

En el orden jurídico mexicano, la sindicalización es un derecho de cada trabajador mas no un deber. Por ello se habla de libertad personal de sindicalización, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, no hay una persona autorizada para exigir el cumplimiento de un derecho” ⁷

La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicalización: a) La libertad positiva, faculta el ingreso 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, no ingresar a ninguno, c) La libertad de separación o de renuncia, que faculta la separación o de renuncia a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador, o hubiere contribuido a construir.

Nos dice el Dr. Baltazar Cavazos Flores “Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, puede afirmarse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, *porque si la sindicalización se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda en su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre.* Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, *el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida*” ⁸ y continúa señalando:

1. *La libertad positiva de sindicalización:* Se caracteriza como derecho social subjetivo, al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones

⁷ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 299

⁸ Baltazar Cavazos Flores. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas, Primera Edición, 1991 México. p 644, 645 y 646.

de los siglos XVIII y XIX, imponen al Estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, ya lo hemos dicho, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad.

2. *La libertad negativa de sindicalización:* El Artículo 159 de la constitución de Weimar de 1919 en Inglaterra decía: *la libertad de asociación para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y económicas, queda garantizado para todas las personas y para todos los profesionales. Todo convenio o medida que tienda a impedirlo o limitarlo, será nulo.*

Lo expuesto demuestra que la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación, sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el libre consentimiento de sus miembros, lo que da por resultado que toda coacción para el ingreso en una asociación, entraría en una contradicción insalvable con su esencia.

Desde el año 1931, el derecho mexicano resolvió el problema a favor de la libertad negativa: El Artículo 234 de la Ley del Trabajo decía, *A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él*; el precepto fue recogido literalmente por la comisión en el Artículo 358 de la nueva Ley del Trabajo.

El Artículo 123 de nuestra Carta Magna tiene como finalidad la regulación de las relaciones. Entre el trabajo y el capital, pero no es su propósito otorgar un poder, menos aún absoluto a los sindicatos sobre trabajadores; la fracción XVI es suficientemente precisa: los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos, pero no dice, ni puede desprenderse de su texto que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicalizados.

La libertad de separación o de renuncia: Desde su nacimiento, los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicalización, pero de manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras del patrón para lograr que los trabajadores, se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha.

3.3 EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN SINDICAL.

Nos menciona el Lic. Mario de la Cueva “ La expresión individualista del derecho de sindicalización, es el principal obstáculo para su adecuada apreciación, porque la potestad que tiene el trabajador a ejercer la libertad de afiliación sindical, atenta contra el interés profesional y colectivo de los trabajadores agremiados en el sindicato. La razón es que implica la posibilidad de fragmentar su fortaleza y dejar manos libres a los empresarios en el reclutamiento de trabajadores. Basta recordar que la unión hace la fuerza, aunque esa libertad ocasiona también dificultades para conservar la disciplina de los miembros del gremio .

El derecho a la sindicalización es un derecho colectivo de clase y el derecho de afiliación sindical es siempre de corte individualista, y supeditado al interés colectivo con el propósito, en ambos casos, de ingresar o afiliarse o no a la asociación profesional que se desee”⁹

En la medida en que el hombre pertenece a una clase social, puede acceder al sindicalismo. Su individualidad resulta secundaria aunque la ley lo establezca de esa manera, ya que en materia laboral siempre sucumbe el interés individual ante el colectivo.

La libertad de afiliación sindical siempre ha sido rechazada por el movimiento obrero al debilitar su estructura y presencia, aunque sea una manifestación del principio de la libertad individual. El movimiento sindical, para contrarrestar los efectos de la libertad de afiliación del sindicato, exige que en el Contrato Colectivo de Trabajo el patrón se obligue a contratar únicamente personal sindicalizado, lo que dio lugar a las cláusulas de exclusión en su doble aspecto.

⁹ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 286 y 287.

3.4 LA LIBERTAD DE SEPARACIÓN O RENUNCIA DE FORMAR PARTE DE UNA ASOCIACIÓN.

Cabe agregar que, a pesar de existir el convenio internacional número 87, en relación a la libertad sindical, establecido por la Organización Internacional del Trabajo desde 1948, donde se reconoce a los trabajadores y a los empleadores, el derecho de asociarse libremente sin restricciones para la defensa de sus intereses de clase; normativa laboral positiva, se denota una pasividad, y falta de disposición de parte del gobierno y del movimiento obrero del país, para realizar cambios que permitan conservar estas instituciones jurídicas a pesar de la problemática de su constitucionalidad.

Las cláusulas de exclusión por admisión y por separación, son algunos de los temas más controvertidos del derecho del trabajo, en cuanto a su constitucionalidad y conveniencia jurídica.

La cláusula no ha tenido una aceptación unánime de parte del movimiento obrero. Al principio, había miedo de los altos dirigentes obreros por temor al que se aplicará a cualquiera de los militantes, incluso a ellos mismos.

En la realidad laboral de nuestro país, se han confirmado esos temores ya que no sólo se estableció como un derecho, sino que además limitó la autonomía sindical, cuando impuso la obligación de que los estatutos del sindicato establecieran el procedimiento de expulsión con respeto de las garantías de legalidad y audiencia, sujetando el veredicto a la mayoría del sindicato. Con ello, se dejó de regular una serie de aspectos y situaciones que permitirían una mayor efectividad de estas instituciones en nuestro entorno social.

Adicionalmente, se aprecia cómo el Estado, dentro de las relaciones colectivas de trabajo, ha debido mantener y sobrellevar estas figuras jurídicas como una de las herramientas que permite ayudar a prevenir prácticas patronales discriminatorias y sostener el fortalecimiento del sindicato, quien en defensa de los intereses de sus agremiados permite cuidar del patrón en automático. Esto con el fin de que cuando se invoque la intervención de las autoridades del trabajo, sea posible equilibrar los factores del capital y la producción.

En la doctrina existe una gran polémica sobre las cláusulas de exclusión por estimarse contrarias al sistema de libre afiliación sindical y limitativas del derecho de sindicalización. De ahí que, durante este trabajo de investigación, se cuestiona la juridicidad y constitucionalidad de estas instituciones jurídicas, que representan una de las formas en que se manifiesta la conducta del ser humano dentro del aspecto social. Desde esta perspectiva, resulta de capital importancia, analizar dichas figuras

legales, como una realidad colectiva; observar su influencia, características intrínsecas y relevancia para con otras instituciones del derecho laboral, así como, su impacto en el marco jurídico del derecho del trabajo.

Considero igualmente relevante, hacer el análisis comparado de otras legislaciones laborales, y observar su aplicación en materia del trabajo, aspectos que trataré en la parte final de esta investigación.

3.5 LA JUSTIFICACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL OBRERA EN LA EMPRESA

Nuevamente señala el Lic. Euqerio Guerrero “En la empresa no puede plantearse la cuestión de la libertad sindical del empresario, porque el patrón es uno solo, por lo tanto no tendría con quien sindicarse; y por otro lado, y partiendo de esta realidad, diremos que sí es posible la influencia y aún el control del Sindicato obrero por el empresario, la posición inversa no resulta siquiera imaginable, y si algún día se presentara, desaparecería la empresa capitalista”¹⁰

3.6 LAS NORMAS DE LA LIBERTAD SINDICAL OBRERA EN LA EMPRESA

La libertad sindical obrera en la empresa se desprende de la fracción XVI del Artículo 123, que reconoce la sindicalización para la defensa de los intereses comunes del trabajo, defensa que sería imposible si los sindicatos estuvieran subordinados a la voluntad de los empresarios.

3.7 AUTONOMÍA SINDICAL

La autonomía, se refiere a la condición del pueblo que goza de entera independencia. Tiene gran aceptación en el medio jurídico e implica autodeterminación, esto es, la posibilidad de dictar por sí mismo normas de conducta. A diferencia de la libertad, que es la posibilidad de elegir la conducta de manera que no se afecte el derecho de otro.

¹⁰ Euqerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 16 Ava. Edición. México 1989. pp 330, 331 y 332.

La libertad sindical es el reconocimiento al espíritu asociativo de quienes pertenecen a determinada clase. El sindicato es el resultado de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como una conducta colectiva.

La autonomía presupone la existencia del sindicato, como organismo social y ente jurídico, opera en un medio perteneciente al Estado que tiene en alguna medida el monopolio de la personalidad jurídica.

Las normas laborales relacionadas con la autonomía sindical, se hicieron pensando en el organismo y sus intereses profesionales, y no en el trabajador. Por ello, aunque los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, esa autonomía se ve afectada porque se les impuso la obligación de establecer en sus estatutos los motivos y procedimientos de admisión, expulsión y correcciones disciplinarias, respetando la garantía de audiencia y legalidad en favor del trabajador para ser escuchado y ofrecer pruebas, sujetando el veredicto a la mayoría del sindicato antes de aplicarse la cláusula de exclusión o la medida disciplinaria respectiva.

3.8 PRINCIPIOS Y NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

1. *Organización y constitución:* La organización pertenece a la naturaleza de los entes colectivos, porque estos no son un simple amontonamiento de personas, sino una unión para la realización de fines permanentes que trascienden la vida de quienes los formaron y aún de varias o muchas generaciones. La organización sindical tiene que corresponder a la fuerza y la persistencia del fin, por eso está hecha para tener una presencia a muy largo plazo, por no decir perpetua, por que siempre será necesario en las empresas la existencia de la representación sindical en los intereses colectivos en el centro de trabajo.
2. *Organización sindical y democracia:* los sindicatos disfrutan de la más amplia libertad para elaborar las normas reguladoras de la estructura jurídica de la institución.

Los sindicatos no son sociedades regidas por el derecho privado, sino comunidades humanas reales enclavadas en el derecho social y, consecuentemente destinadas al cumplimiento de finalidades sociales. Por ello, es que su estructura y sus metas deben ser las mismas del pueblo, del que hemos dicho que sólo en la democracia se puede alcanzar su dignidad y la de sus comuneros, y buscar su destino en la historia universal. Podemos definir a la organización sindical como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores.

Existen dos grandes campos en la actividad externa de los sindicatos, dependientes del derecho colectivo del trabajo, que no sólo presuponen, sino que exigen su libertad de acción:

- a) Primeramente, porque ésta es su finalidad esencial, la lucha directa con el capital, que culmina con la integración del derecho del trabajo de la empresa: La celebración y revisión de los Contratos Colectivos y de los Contratos-Ley y el Reglamento Interior de Trabajo. Un segundo aspecto de esta actividad externa se da en la vigilancia y exigencia del cumplimiento del derecho del trabajo de la empresa, es decir lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.
- b) El segundo grupo de actividad comprende la integración de los organismos, desde los cuales operará el sindicato en defensa y para el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora; estos organismos son nacionales e internacionales. En el aspecto nacional mencionamos en primer lugar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a las Comisiones de los Salarios Mínimos y de la Participación Obrera en las Utilidades de las Empresas, también señalaremos dos de los institutos para el bienestar de los trabajadores, el Infonavit y el Fonacot. En la comunidad internacional con un auténtico valor, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que refiero continuamente.
- c) En los organismos del trabajo impera el principio de su estructuración tripartita, el reconocimiento del hecho real de la división de las sociedades capitalistas en dos clases sociales, trabajo y capital.

IV EL DERECHO COLECTIVO

4.1 EL CONTENIDO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Menciona el Lic. José Manuel Lastra L. "En México el reconocimiento constitucional al derecho de la asociación profesional y la huelga, en el establecimiento específico del ámbito legal del Contrato Colectivo de Trabajo permiten atribuir al Derecho Colectivo Nacional una importancia indiscutible. El derecho colectivo no se integra sólo con instituciones que favorecen a los trabajadores. En alguna medida el Reglamento Interior de Trabajo constituye la contrapartida del Contrato Colectivo de Trabajo. El reconocimiento expreso de las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo atiende, fundamentalmente, a la intención de limitar las responsabilidades patronales, e impedir que su duración inapropiada provoque un conflicto insuperable a los intereses del patrón"¹¹

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

Al sindicalismo obrero se antepone, con evidente menor relieve, el sindicalismo patronal; al Contrato Colectivo el Reglamento Interior del Trabajo. Al derecho de huelga el conflicto colectivo de carácter económico, que puede traducirse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

De esto deriva que pueda reconocerse en el derecho colectivo del trabajo de nuestro país una finalidad esencial: la de constituir un elemento de equilibrio. Queda fuera de la balanza jurídica, la fuerza económica de las empresas. La tendencia de la ley, por ende, a favor de los trabajadores, les otorga ventajas que se compensan con la indiscutible mayor capacidad económica patronal.

Al margen de las consideraciones jurídicas debemos agregar que para entender mejor este fenómeno hay que vincularlo a la estructura política de nuestro país, pues ella misma está determinada por las condiciones económicas.

En realidad las dos clases sociales, en lucha evidentemente en su base, vienen a coincidir en que ambas constituyen factores reales de poder del Estado. A la misma mesa se sientan los representantes de la Iniciativa Privada y de los del Congreso del Trabajo y llegan a crear, arbitrados por el Estado, fórmulas de claro entendimiento.

La labor de la Comisión Nacional Tripartita, particularmente con respecto a la vivienda obrera, fue prueba excelente de ello.

¹¹ José Manuel Lastra Lastra. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, Segunda Edición. México, 1993. pp 575

En otros tiempos el apoyo se hacía evidente a favor de uno u otro grupo. El cardenismo manifestó claras simpatías por el movimiento obrero, pero dejó el camino abierto a un sistema contrario. De Ávila Camacho a Díaz Ordaz, la meta a seguir fue el desarrollo, con todo lo que implicaba de preferencia para el capitalismo. En alguna medida ello desbalanceaba el equilibrio. El gobierno de Echeverría nació con la orientación tripartita y en rigor, se mantuvo en esa línea que constituye, sin duda alguna, un avance social con respecto de la política seguida desde 1940 a 1970. López Portillo no tuvo otra alternativa que luchar en contra de la crisis económica, ello no le permitió adoptar posiciones cómodas. Para Miguel de la Madrid la opción fue esencialmente semejante, sin embargo resultó más difícil. Carlos Salinas de Gortari pareció inclinarse por una solución claramente antisindical.

4.2 LOS FINES DEL DERECHO COLECTIVO

Nos comenta el Lic. Néstor de Buen "En el derecho colectivo, hay que partir de su lema: proletarios de todos los países ¡uníos! , el derecho colectivo del trabajo es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera, es decir, lograr la unidad proletaria; su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social.

El derecho colectivo implica, el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado. Cuando en México se admite que existe la fuerza social de la clase trabajadora, pero se vive en un sistema burgués, el derecho colectivo es el hábil instrumento de que se vale el Estado para controlar los fenómenos sociales. El sindicalismo se convierte así, en un trámite administrativo y el derecho de huelga en un procedimiento jurisdiccional, el derecho colectivo del trabajo hace evidente, la tendencia social del Estado"¹²

El sindicalismo que normalmente depende del reconocimiento estatal y la huelga que debe intentarse por causas jurídicas, por más que el arbitraje se realice a posteriori y sólo a petición sindical, identifican a los países burgueses de legislación social avanzada. México es un buen ejemplo del sindicalismo plural y libre, teniendo a la huelga como fenómeno social. Francia e Italia comprueban la existencia de una clase obrera consciente de su propia fuerza, politizada y altamente compenetrada de su función primordial que es el instrumento de la lucha de clases y de su fin: *que desaparezca la propiedad privada de los medios de producción*. Expresar los fines del derecho colectivo, es referirnos a la realidad jurídica y social de México. La determinación de los fines del derecho colectivo tendrá que ubicarnos, no sólo en la realidad social de México, sino fundamentalmente, atender su expresión jurídica.

¹² Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1988. pp 579, 580, y 581.

Los fines del derecho colectivo en México son, fundamentalmente tres:

- a) La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista.
- b) El establecimiento de sistemas normativos adoptados a las situaciones particulares de las empresas y,
- c) El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.

4.3 LA DIFERENCIA ENTRE "COLECTIVO" Y "GENERAL"

Señala Lic. De la Cueva "Un problema serio se produce a propósito de la terminología empleada en esta materia. Deriva del especial significado que se atribuye a la expresión *colectivo*, que en términos gramaticales suele emplearse como sinónimo de *general*. De esa manera *colectivo expresa lo perteneciente o relativo a cualquier agrupación de individuos* y *general*, lo esencial a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos aunque sean de naturaleza diferente. En derecho del trabajo lo general es la suma de los valores individuales"¹³

De esta manera habla de *intereses individuales* e *intereses generales*. Lo colectivo no expresa una suma de intereses individuales, sino un interés distinto que vale sólo con respecto al grupo. Así el pago del salario de un trabajador satisface un interés individual, el pago a todos los trabajadores de una empresa satisface a un interés general, pero se individualiza la obligación respecto a cada uno de los miembros del grupo. Por lo contrario constituye un derecho colectivo la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o reclamar al patrón la entrega de la declaración anual de impuestos para efectos de fijar las utilidades pertenecientes a los trabajadores.

La diferencia parece aclararse si se analizan las cosas desde el ángulo procesal. Claro está, que desde un punto de vista lógico, esta solución no es la mejor, aunque pragmáticamente sea útil. La fórmula es sencilla: un interés general exigirá de una suma de acciones individuales que podrán separarse o acumularse, según se convenga o en ocasiones, unirse de manera forzosa. En cambio la acción colectiva sólo podrá ejercerse, por el organismo colectivo, esto es un sindicato. Los trabajadores por sí mismos no estarán legitimados para ejercer acciones colectivas.

¹³ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 300, 301 y 302.

Incluso en el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo ha eliminado la posibilidad de que la huelga promueva una coalición temporal.

De todas maneras no puede olvidarse la solución legislativa que al hacer referencia a la coalición en los Artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, la utiliza como equivalente, al mismo tiempo de acuerdo y de grupo como sigue:

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

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

Menciona Guillermo Cabanellas "Es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patrones, con relación a las condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando de forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses"¹⁴

4.4 EL DERECHO COLECTIVO COMO "DERECHO DE CLASE"

Menciona el Lic. José Manuel Lastra L. "Suele decirse que el derecho del trabajo es derecho de clase (es un derecho de la clase trabajadora) comparte completamente, en cuanto pone de manifiesto la cualidad de serlo sólo beneficia a los trabajadores sin embargo, la misma expresión nos puede ayudar a entender el concepto de colectivo.

El derecho individual del trabajo, que es creación fundamental del Estado, intenta llevar al trabajador - individualmente considerado - el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal. De otra suerte, si el trabajador enfrentara al patrón con sus escasas fuerzas individuales, sería inicuaamente tratado. El derecho individual se integra para evitar que una insuficiente conciencia de clase

¹⁴ Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho Laboral Tomo III. Editorial Heliasta, Volumen 3, Tercera Edición. México, 1989 pp 233.

por parte del trabajador, permita su explotación. Por lo contrario, el trabajador que conoce la realidad de su posición social adquiere una plena conciencia de clase y crea, por ello mismo, los instrumentos que le permitirán, a través de la unión proletaria, equilibrar sus fuerzas con las del patrón y aún superar las de éste. En esa medida los instrumentos colectivos: coalición, asociación profesional, sindicato y huelga, son claramente instrumentos de clase. En alguna forma Juan D. Pozzo, expresa: *El derecho colectivo del trabajo no se refiere directamente al trabajador considerado de manera individual sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción*" ¹⁵

Nuestro estatuto jurídico protege al trabajador y no tiene por fin aniquilar su personalidad; el derecho del trabajo es una garantía para la vida del hombre que trabaja, no un destructor de las libertades que, como hombre, pertenecen al trabajador.

4.5 LAS RELACIONES COLECTIVAS ENTRE LOS SINDICATOS Y LAS EMPRESAS

Señala el Lic. Euquerio Guerrero "El mantenimiento de las relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria, constituye un imperativo para los patrones. Esta condición fue una de las conquistas del movimiento obrero y uno de los merecimientos de la declaración de derechos sociales de 1917. Es una obligación jurídica, imperativa, como lo es todo el derecho de trabajo que se eleva sobre la relación individual entre cada trabajador y el patrón, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de la justicia social" ¹⁶ de esto él desprende dos puntos interesantes:

1. *El problema del reconocimiento del sindicato:* Frecuentemente se dice que el empresario tiene el deber de reconocer al sindicato y a su directiva, pero a efecto de evitar equívocos, es necesario entender el sentido de la frase: *los sindicatos existen en sí y por sí*, por el sólo hecho de su constitución y del cumplimiento de los requisitos legales. Los sindicatos son personas jurídicas que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo a las autoridades estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas y previamente, cuando sea necesario, su instauración.
2. *La celebración del contrato colectivo:* Tomamos esta institución como ejemplo porque es la que cristaliza por encima de la ley la posibilidad constante de un

¹⁵ José Manuel Lastra Lastra. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, Segunda Edición. México, 1993. pp 571

¹⁶ Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 16 Ava. Edición. México 1989. pp 350, 351 y 352.

mejoramiento de las condiciones de trabajo. Diremos que, desde la Ley de 1931 se consiguió la obligación de los empresarios de celebrar con los sindicatos el Contrato Colectivo de Trabajo, así como también que la nueva ley laboral agregó un párrafo final a su Artículo 387, que es el que consigna la obligación, en el que otorgó a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, si el empresario se negare a firmar el contrato.

Aquellos tiempos de la consolidación sindical donde al patrón se le coartaba a la contratación exclusiva de trabajadores proveídos por el sindicato, llevaron a la ruina a muchas empresas que se llenaron de recomendados incompetentes. Esta falta de competencia (edad, baja escolaridad, poca experiencia) pasó la factura a las fuentes de empleo que, aún con esfuerzo y sacrificio del inversionista, pasaron a la bancarrota.

Que mejor ejemplo con lo sucedido a Fundidora de Acero de Monterrey, icono de nuestra ciudad que cerró sus puertas a media década de los ochenta, por declararse incosteable, perdieron su empleo miles de trabajadores, que durante muchos años gozaron con una serie de privilegios contractuales que ayudaron a quebrar la empresa. Fundidora se consumió en sus deseos de ser más próspera y seguir como proveedora de trabajo a miles de regiomontanos.

Incluso las aerolíneas Mexicana y Aeroméxico, que cada año ponen a temblar los sistemas de transporte aéreo del país, con las anunciadas huelgas obligando al gobierno el requisitar para evitar estas contingencias; Pemex este año también es otro ejemplo de cómo el sindicato puede paralizar la columna vertebral del país.

No hay que perder la brújula del término justo balance. Donde se traspasa la frontera de la consolidación sindical (la libertad), y se llega al extremo de poner en riesgo la misma fuente de empleo (el libertinaje).

V EL CONTRATO COLECTIVO Y LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

5.1 BREVE INTRODUCCIÓN

Hemos llegado a una de las partes medulares de la investigación, donde la postura de antaño es mantener la necesidad de la consolidación sindical en el centro de trabajo, ya que garantiza la continuidad de la operación del negocio. Cuando fueron establecidas las cláusulas de exclusión, que como se ha mencionado en este trabajo de investigación, estamos hablando de la admisión, los sindicatos estaban necesitados de tener el control total del personal, dónde su liderazgo les permitía obtener una serie de prebendas ante el patrón, tales como permisos, préstamos, promociones a mayores categorías en el escalafón obrero, lo que a la postre ubicaba al líder sindical como el recurso necesario para obtener beneficios que los trabajadores, de manera individual, no tenían el acceso directo.

Comenta el Lic. Mario de la Cueva "La declaración de los derechos sociales abrió un nuevo, y más firme, horizonte al movimiento obrero, con apoyo en ella y en la segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes; lucha que se anticipó a las leyes inglesa y norteamericana. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los Estados, pero en la Convención Textil, discutida y aprobada en los años 1925 a 1927, alcanzó la C. R. O. M. una primera victoria al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una Ley Federal del Trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la C. R. O. M y obtuvieron una victoria total en la ley de 1931, cuyos Artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión" ¹⁷

En sus inicios las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y combate para la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama de la industria. Por último, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario Institucional, es lo mismo que el sometimiento total del Estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.

¹⁷ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. p 307.

5.2 UBICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo comprende:

La envoltura y son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución. Estas se relacionan con el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo.

El elemento obligatorio, esta formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contraen las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo. Aquí es donde se establecen las cláusulas de exclusión.

El elemento normativo, se compone de las condiciones generales para la prestación de los servicios, dichas condiciones son las individuales, y que se integran en le contrato individual de trabajo tales como la jornada de trabajo, vacaciones, descansos, salarios y las otras son las obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores como el fomento a la salud, a la educación, al deporte etc.¹⁸

5.3 LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIVA CONTRATACIÓN Y DE EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Lic. Euquerio Guerrero destaca algunos puntos de vista en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo: *En el Contrato Colectivo de Trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte de un sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en el que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.*

“Esta disposición consigna expresamente la posibilidad de que en el Contrato Colectivo de Trabajo consten, casi como elemento esencial de validez, las cláusulas de exclusión y de exclusiva contratación, que consagran la facultad de los sindicatos

¹⁸ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 597, 599.

de separar de la empresa a los trabajadores que incurran en los presupuestos o causales estatutarias y que merezcan tal sanción, estableciéndose también la obligación de la empresa de no contratar sino personal que pertenezca al sindicato. Estas cláusulas tienen un carácter doble: por una parte, dan por terminados el contrato de trabajo y la relación laboral del trabajador a quien el sindicato haya aplicado la cláusula de exclusión; y por otro lado, la empresa está impedida para contratar trabajadores que no formen parte o no estén conformes con pertenecer al sindicato con el que se ha celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, y al cual se le da el nombre de titular y administrador de la contratación colectiva

A primera vista, los presupuestos fijados en este artículo y la aparente inconstitucionalidad y agresión a que están sometidos trabajadores y empresa, por la presencia de las referidas cláusulas de exclusión y de exclusiva contratación, puede llevarnos a sostener que tales estipulaciones no sólo son violatorias de garantías individuales, sino que trasgreden el principio de libertad de asociación, que constituye la esencia de la libertad sindical. Por tales razones, estas cláusulas representan uno de los puntos de mayor controversia en la teoría del derecho laboral, y mantiene en el campo de la polémica doctrinal a estudiosos, estudiantes y tratadistas”¹⁹

No cabe duda que en la constitución de una forma o estructura sindical, que opera dentro de una empresa representando los intereses de los trabajadores, tenemos que utilizar el elemento de la mayoría: el número de trabajadores que represente tal concepto será quien decida cuál es la estructura o la organización sindical con la cual la empresa debe celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo.

No aceptar tal condicionamiento equivaldría a reconocer la total anarquía en la representación de los trabajadores, quienes estarían expuestos a la influencia proselitista de cualquier otra organización, creando de manera permanente un clima de efervescencia y de inestabilidad en el centro de trabajo.

Así, mientras que el sindicato con quien la empresa ha celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, mantenga la representación mayoritaria de los intereses de los trabajadores, podría ostentar la titularidad de los Contratos Colectivos.

La libertad de asociación que como persona tiene todo Trabajador, se ve condicionada y limitada a las circunstancias de permanecer prestando servicios en una empresa frente a la cual el sindicato representa la seguridad y estabilidad de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores.

¹⁹ Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 16 Ava. Edición. México 1989. pp 360, 361 y 362.

La libertad de asociación profesional se ha ejercido por el trabajador en el momento de dar su consentimiento con el carácter de prestador de servicios en una empresa determinada, en la cual el sindicato es el titular de la contratación. Tales son los extremos que caracterizan a ese acto libre del trabajador, de manera que en la misma libertad no puede (aun así se quisiera) ponerse en práctica en oposición al sindicato, porque ellos afectarían el presupuesto de mayoría que ha consolidado a la organización sindical frente a sus compromisos pactados con la empresa, en beneficio de los trabajadores.

No pretendemos desconocer la libertad de asociación, a la que hemos calificado como derecho natural del hombre, pero sí hemos de condicionarla a que su ejercicio no lesione la estabilidad en un centro de trabajo, afectando directamente intereses de terceros por cuanto está ocurriendo en el ámbito de las relaciones de grupo.

Tal es la justificación de las cláusulas de exclusiva contratación y de exclusión, que son parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo, porque como afirmamos, cumplen una función de protección al garantizar la seguridad de las condiciones de trabajo y la permanencia de las relaciones sindicales, como elemento importantísimo en la función de la empresa, pero insistimos debe acoplarse a las demandas actuales de la sociedad.

El Lic. Juan Soto señala "Imaginemos lo que podría acontecer si la empresa careciera de seguridad en cuanto a sus relaciones con los trabajadores a través del sindicato, sin la presencia de éste y la permanencia de los acuerdos celebrados con él no tuviesen protección alguna y recayesen en la inconsciente, y muchas veces subjetiva y hasta irracional decisión de unos cuantos trabajadores, esto sería una bomba de tiempo para el patrón.

Por otro lado, el procedimiento que nuestra ley ofrece a los trabajadores, para demostrar que han logrado consolidar el elemento de mayoría, y que con base en el mismo pueden optar por el cambio de sindicato, asegura la mencionada libertad de asociación, con el menor riesgo y perjuicio para el centro de trabajo (juicio de titularidad o detentación)"²⁰

²⁰ Lic. Juan Soto. Teoría General de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, cuarta edición. México 1992. p 237

5.4 PRIMERA CLÁUSULA DE ADMISIÓN

Señala el Lic. Mario de la Cueva "El derecho mexicano del trabajo, nació con la Revolución constitucionalista pero en ninguna de las leyes de esos años se hace referencia a nuestro tema. Se encontró en la investigación que el Sr. José Ortiz Petricioli, miembro distinguido de la CROM, señaló que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia figuró en el Contrato Colectivo de Trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A., pero no se ha conseguido un ejemplar de ese contrato.

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

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

En el Proyecto de la Secretaría de la Industria de 1931, los articulados del Proyecto garantizaban plenamente la libertad positiva, negativa y de separación; sus Artículos 236, 237, y 249 pasaron literalmente a los Artículos 234, 235, y 249, fracción III, de la Ley de 1931. Pero el Artículo 48 reconoció, por primera vez en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario, cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajador sino quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes"²¹

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital, y la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres. No fueron obra de juristas, menos aún a las tradiciones del viejo Derecho Civil. Tampoco fueron obra directa de la Revolución constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora.

²¹ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 393 y 394.

Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del derecho del trabajo como el nuevo ordenamiento de y para la clase trabajadora. Desde la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normaciones de los Contratos Colectivos y de los Contratos-Ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, y en la separación del empleo del trabajador expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Por lo tanto son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoría en la empresa, es el titular del Contrato Colectivo.

De lo expuesto se deduce que la función de las cláusulas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicalizado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de trabajo. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

Creo que tuvieron un bello y noble origen, pero pienso también y regreso al tema, que desde hace muchos años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y al través de él, del totalitarismo estatal.

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

Alguna vez se sostuvo que esta cláusula debería incluirse entre las de preferencia sindical, porque la finalidad del precepto es excluir del trabajo a quienes ya no formen parte de los sindicatos titulares de los Contratos Colectivos.

5.5 ELABORACIÓN Y DISCUSIÓN DEL PROYECTO

Transcurrieron cuatro meses en espera de las posibles observaciones, fueron muchas hasta que por acuerdo del propio Presidente de la República, la comisión invita al trabajo y al capital para que designaran representantes para un cambio de impresiones. Analizó entonces dicha comisión la totalidad de las observaciones, escritas y verbales y redactó el proyecto que fue enviado por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados como Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Finalmente, en los primeros meses de enero de 1969 la Cámara abrió un nuevo debate, en cuyo transcurso escuchó principalmente las observaciones de los empresarios.

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

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

5.6 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Continúa mencionando el Lic. Mario de la Cueva "Sabemos que el presidente Portes Gil remitió al Congreso de la Unión en el año de 1929 un Proyecto de Código Federal del Trabajo, que encontró una fuerte oposición en la Cámara de Diputados, al extremo de que no llegó a discutirse. El movimiento obrero, representado por la C. R. O. M. objetó ante todo, su tendencia a la sindicalización única, y habló insistentemente de las cláusulas de exclusión, en sus dos aspectos.

Dentro del nacimiento de la cláusula de exclusión de ingreso los autores del Proyecto de la Secretaría de Industria, conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un nuevo artículo, que resultó el 48. Ante la Comisión

dictaminadora del Congreso, los trabajadores hicieron notar que dicho artículo parecía una disposición extraída del Derecho Civil, pues la vigilancia de las cláusulas dependería, no necesariamente, de la voluntad caprichosa del empresario, lo que rompía la teoría del derecho mexicano del trabajo, al excluir no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino además, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo. La Cámara de Diputados y posteriormente el Senado, aceptaron los puntos de vista de los trabajadores y suprimieron la frase: *siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes*"²²

²² Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 294, 295 y 296.

5.7 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La comisión redactadora del Proyecto de la nueva Ley formó un esquema, dónde separó las relaciones individuales de las colectivas. Llegó después a la conclusión que, de la misma manera en la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Entonces se dio cuenta de que la cláusula de exclusión por ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los Contratos Colectivos, en tanto la separación estaba incluida en las disposiciones sindicales; después de un breve análisis decidió que, siendo normaciones de los Contratos Colectivos, debían colocarse juntas en el capítulo respectivo.

5.8 RESPONSABILIDAD DEL SINDICATO EN CUMPLIMIENTO A LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN

Encontramos que dentro de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene también establecido la responsabilidad del sindicato a pagar daños y perjuicios que haya causado a la empresa desde la fecha que debió proponer al trabajador, hasta la fecha en que lo proponga para ocupar el puesto disponible en el cumplimiento de la cláusula de exclusión por admisión.

Como mencionamos, respecto a la cláusula de exclusión por admisión, el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores, no obstante, es conveniente negociar con el sindicato que se establezca en el Contrato Colectivo de Trabajo, que las vacantes o puestos de nueva creación deberán cubrirse en un término de 72 horas, contados a partir del momento en que la empresa notifique las vacantes al sindicato, e igual plazo para que éste formule la propuesta correspondiente y si no cumple en dicho término el patrón queda en libertad de cubrir la vacante.

Igualmente se puede estipular que los sindicatos queden obligados, en beneficio de su propia membresía, a proponer una terna, en vez de a un sólo candidato.

5.9 PREFERENCIA SINDICAL

El Lic. Mario de la Cueva destaca "Nuestro máximo tribunal sostiene que el Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo establece para el patrón una serie de preferencias para cubrir las plazas vacantes y de nueva creación de la empresa, pero no existe esta obligación cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo se establezca la cláusula de exclusión por admisión, porque en estos casos el patrón pierde la libertad para designar a su personal y es el sindicato quien debe proponer a las personas siguiendo los criterios de preferencia dispuestos en los estatutos sindicales y cumpliendo los requisitos contractuales"²³

Dicho artículo a la letra dice:

Artículo 154. 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.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y el estatuto sindical.

El incumplimiento del patrón a la cláusula de exclusión por admisión habiendo permitido el ingreso de trabajadores libres que no estén afiliados al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, en tal caso el sindicato puede alegar una violación al acuerdo de voluntades referido mediante el derecho de huelga, exigiendo el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

Si el sindicato incumple con la cláusula de exclusión establecida, el patrón tiene la acción ordinaria laboral, para alegar y exigir el cumplimiento de ese acuerdo de voluntades.

En el caso de que el sindicato perjudique al trabajador respecto al derecho de preferencia que asiste al trabajador en puestos vacantes o de nueva creación, el trabajador tiene derecho a demandar del sindicato en la vía ordinaria laboral, el reconocimiento del derecho de preferencia y los daños y perjuicios o salarios caídos y del patrón puede exigir el puesto o la indemnización respectiva.

²³ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición. México 1961. pp 310 y 311.

5.10 LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN TAMBIÉN ES DENOMINADA COMO CLÁUSULA DE CONSOLIDACIÓN SINDICAL

Continua mencionando el Lic. Mario de la Cueva "En nuestros medios laborales y jurídicos se usa uniformemente la fórmula cláusulas de exclusión, pero se menciona con alguna frecuencia el término cláusulas de consolidación sindical. Diversas razones sirven de explicación a las dos denominaciones: los partidarios de la primera fórmula sostiene que posee un sentido de objetividad e inmediatez, porque en efecto la cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre, en tanto la separación hace sentir el derecho del sindicato en forma también inmediata y objetiva.

En oposición a esta argumentación, los defensores de la segunda fórmula adoptan una posición finalista: las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos, por lo tanto, su naturaleza y su destino deben buscarse desde ese punto de vista, si se procede así se observa que su idea es fortalecer, quiere decir, consolidar la presencia y la fuerza sindical.

No puede desconocerse el valor de este segundo razonamiento; y debe mencionarse el hecho de que la comisión suprimió en el Artículo 236 de la Ley de 1931, el nombre de cláusula de exclusión. Pero los trabajadores y los empresarios continúan adeptos a esa primera denominación"²⁴

5.11 LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

El Lic. Mario de la Cueva nos dice "Las evocadas cláusulas de exclusión por admisión y por separación están mal denominadas; pues en la primera se da una contradicción evidente, ya que si es de exclusión, necesariamente tiene que ser *hacia fuera*, y si es de inclusión, debe ser *hacia adentro*. Por ello lo correcto sería denominarla cláusula de admisión o de ingreso. También existe quien las llama cláusulas de consolidación sindical atendiendo al fin para el cual son utilizadas, pero los empresarios y trabajadores continúan adictos al nombre de cláusulas de exclusión.

²⁴ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 372

La cláusula de admisión consiste en la obligación que asume el patrón de admitir en la empresa, exclusivamente, a los aspirantes a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante, el que deberá, de manera oportuna, proponerlos y proporcionarlos al patrón.

Dicha cláusula de ingreso, es el instrumento mediante el que los sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, son los únicos que pueden proponer a los trabajadores que deberán cubrir las plazas vacantes y de nueva creación en la empresa, con lo que obliga al trabajador a tener que afiliarse, aún en contra de su voluntad, en el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de poder obtener el trabajo que necesita, con lo que también se está violando, no sólo la libertad de trabajo, sino la libertad de sindicalización”²⁵

Otro tema polémico además de la naturaleza de la institución en sí, es la mala redacción del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que reconoce la existencia de esa cláusula y dispone *el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante*, lo que es impreciso, pues los trabajadores propuestos por un sindicato no pueden pertenecer al mismo antes de tener la condición de trabajador de una empresa o establecimiento. Es recomendable que ese precepto señale expresamente que el patrón admitirá en exclusiva como trabajadores a quienes proponga el sindicato contratante.

En virtud de la cláusula de exclusión por admisión el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores, por ello es conveniente negociar con el sindicato para establecer en el Contrato Colectivo de Trabajo, que las vacantes o puestos de nueva creación deberán cubrirse en un término de 3 ó 4 días, contados a partir del momento en que la empresa notifique su existencia al sindicato, e igual plazo para que éste formule la propuesta correspondiente, de no cumplir, el patrón queda en completa libertad de cubrir la vacante. Igualmente se puede estipular que los sindicatos queden obligados, en beneficio de su propia membresía, a proponer una terna de aspirantes, en vez de un sólo candidato.

Esta cláusula no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato, y aquellos que presten servicios en la empresa con anterioridad a la fecha de celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, en donde se incluya dicha cláusula.

²⁵ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 309 y 310

5.12 DELIMITACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN

El Lic. Mario de la Cueva señala “La cláusula de exclusión por admisión no puede aplicarse a los trabajadores de confianza, así pues resulta importante determinar el catálogo de puestos de la empresa en los Contratos Colectivos de Trabajo, y aún en los contratos individuales de trabajo, si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades, siendo estos trabajadores los únicos que puede nombrar libremente el patrón de la empresa.

Si el patrón no cumple con la cláusula de exclusión por admisión, no designando al trabajador propuesto por el sindicato, el candidato interesado puede demandar en la vía ordinaria laboral al patrón, con el derecho de ingreso a la empresa en virtud de la propuesta sindical, y también el sindicato puede demandar al patrón para que cumpla con su propuesta mediante el procedimiento ordinario o el procedimiento de huelga por violaciones a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, con relación a la aplicación de las cláusulas de exclusión”²⁶

Las cláusulas de exclusión o exclusividad, aunque es potestativa para los sindicatos establecerla o no en los Contratos Colectivos de Trabajo, siempre la incluyen porque representa el fortalecimiento y disciplina sindical.

Otro problema diferente que deriva de la práctica sobre la cláusula de exclusión en nuestro país, es que se ha hecho un instrumento repugnante en contra de los trabajadores, resultado de la conveniencia de líderes sindicales y patronos.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dice que las cláusulas de exclusión son obligatorias, y para incluirlas en el Contrato Colectivo de Trabajo basta que se solicite, lo anterior por ser esos pactos una herramienta para evitar la disolución del gremio.

México, buen ejemplo de la lucha de clases y abuso de los dueños del capital, genera una resistencia natural hacia la burguesía, logrando mediante el reconocimiento del Estado, con su poder de convocatoria de las clases, ejercer presión hacia la burguesía, siendo la búsqueda radical que desaparezca la propiedad privada de los medios de producción, algo ilógico en el mundo actual.

²⁶ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 360, 366 y 367.

Se busca el poder del proletariado, vía electoral constituye en sí un poder hacia las masas, desafortunadamente, se integran otro tipo de intereses políticos, que los mismos representantes generan y a la postre se olvidan de la base que los llevó al poder.

Entendemos que es difícil radicalizar las posturas y ubicar en un sólo polo (uno es el capital y otro el trabajo) la base del desarrollo de un país. Sabemos que la época moderna marca como necesario la integración de los factores de la producción para que exista un real crecimiento de la nación.

Dentro de esta obra, se pretende observar si es jurídicamente aceptable la libre contratación del personal para la empresa, pero para entenderlo se necesita conocer el origen que lleva a cabo esta lucha tenaz entre el capital y el trabajo. Sabemos también que este derecho y su ejercicio eran, son y seguirán siendo vistos como de consolidación sindical hacia la empresa.

La historia nos muestra que la fuerza social y principalmente la de la clase trabajadora, fue claramente explotada por el anterior gobierno como fuente electoral, que permitió sin lugar a dudas mantener por más de seis décadas a la anterior fuerza política de nuestro país. Dentro de las concesiones otorgadas hacia los dirigentes de los gremios, eran hacerlos candidatos y futuros ganadores de escaños en las Cámaras de Diputados Locales y Federales así como de Senadores.

El derecho individual a la libertad positiva, con la protección del gobierno y en consecuencia de la Ley Federal del Trabajo y sus instituciones, permiten la defensa auténtica de los intereses del hombre ante patrón y su explotación natural hacia el individuo. Asimismo, en el ámbito colectivo se elevan las aspiraciones del grupo contra la clase burgués, logrando obtener el tan ansiado balance entre los factores de la producción.

La Ley Federal del Trabajo protege los intereses individuales y colectivos, pero ante todo es una garantía para el hombre que trabaja, no un destructor de su derecho universal del trabajo. El obligarlo a pertenecer a un sindicato coarta su propia libertad, no obstante si accede a tener una vida no activa sindicalmente hablando, puede no tener problema durante su estancia en la empresa.

El obligar al patrón que sólo contrate trabajadores proveídos por el sindicato, lo limita al acceso de personal valioso que pueda sumarse al éxito de la empresa, aún si proviene de una empresa con otra fracción sindical, esto lo vetaría a ingresar a la nueva organización.

VI OPINIÓN DE ALGUNOS JURISTAS SOBRE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

6.1 LIC. MARIO DE LA CUEVA

Él señala "La cláusula de exclusión por admisión es constitucional y apoya los argumentos de otros juristas sobre la legitimidad de la cláusula de ingreso, y señala que esta cláusula es esencial a la asociación profesional, ya que los patrones prefieren candidatos libres, a quienes usan para el debilitamiento de las uniones de trabajadores, y si la sindicalización no puede ser obligatoria, el orden jurídico no tolera los actos de violencia sobre los trabajadores, el mismo ordenamiento jurídico debe admitir un procedimiento tutelar de los derechos del grupo.

Afirma que el propósito de la cláusula de exclusión por admisión es la defensa del interés colectivo frente al patrón, y niega que tenga como finalidad limitar la libertad de trabajo o asociación profesional de los trabajadores y concretamente la libertad negativa de asociación profesional, por ello sostiene que es constitucional. Asimismo comenta "Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona en nuestro derecho positivo, a que le proporcione trabajo bien la negativa de un empresario a proporcionar trabajo, no viola los derechos de las personas que reciben la negativa. Para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa: entre la cláusula de exclusión por admisión y la declaración que hubiera el empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues los dos producen los mismos efectos y no creemos que exista una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres" ²⁷

6.2 LIC. J. JESÚS CASTORENA

Señala en su obra "La cláusula de exclusión por admisión es contraria al principio de la libertad de trabajo, porque tiene por efecto privar a los trabajadores de no formar parte de un sindicato o agrupación, del derecho consagrado en el Artículo 5º constitucional, de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito, sin que esa privación de la garantía quede comprendida dentro de los casos de excepción que señala el precepto constitucional, como en los cuales se ofenden los derechos de la sociedad o se causa perjuicio a tercero, en el primer caso, sancionado por la autoridad administrativa y en el segundo por la judicial" ²⁸

²⁷ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961. pp 301.

²⁸ J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Tipografica Offset, S.A., Sexta edición, México, 1984. p 52

6.3 LIC. EUQUERIO GUERRERO

Él considera inconstitucional la exclusión por admisión señalando que “Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada y la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que violan la negativa, le parece tal argumento forzado y teórico; y estima que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, el hecho de que no exista exclusiva en los motivos que señale negarse a sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajar de acuerdo a sus capacidades y conocimientos, ha de someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, a veces haciendo a un lado sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer.

Las dos cláusulas de exclusión en la práctica se han prestado a los abusos más censurables y en ocasiones bochornosas. La de ingreso lisa y llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir este las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección importante. En algunos Contratos Colectivos de Trabajo se ha atemperado ese rigor, estableciéndose que si el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de determinado plazo, el patrón tiene derecho a llenarlo con personas libremente escogidas, a las que deberá solicitar su ingreso al sindicato en cuestión”²⁹

6.4 LIC. JUAN LANDERRECHE OBREGÓN

Este jurista sostiene que ambas cláusulas de exclusión son constitucionales y cuando se refiere a la cláusula de exclusión de admisión se limita aceptar los argumentos de el Lic. de la Cueva sobre su constitucionalidad.

Refiere el Lic. Mario de la Cueva en su obra, el pronunciamiento del Lic. Landerreche al respecto “Existe por este concepto, no sólo una natural y necesaria solidaridad obrera para tratar con el patrón sobre las cuestiones de trabajo, sino un estricto deber de solidaridad, aunque por supuesto un deber que por ningún motivo debe sacrificar la dignidad de la persona del trabajador, ni las prerrogativas esenciales que de esa dignidad derivan”³⁰

²⁹ Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 16 Ava: Edición. México 1989. p 370.

³⁰ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1961.

Pero en cambio, en tanto la asociación profesional gestione por medios legales sus fines legítimos de defensa del interés profesional de sus miembros, éstos se encuentran obligados, no sólo a apoyar pasivamente a su asociación, sino a prestarle su colaboración activa y para ello, a sacrificar en parte sus intereses particulares, hasta donde estos lo requieren y lo permita su propia dignidad. Y en esas condiciones, no se puede pretender un derecho a separarse de la asociación profesional, porque es abandonar una lucha legítima y necesaria”.

6.5 OPINIÓN PERSONAL

Por lo estudiado hasta ahora, hemos observado que la libertad de asociación profesional se encuentra considerada en nuestra Constitución Política como una garantía individual y una garantía social, por ello ninguna persona puede jurídicamente ser obligada a formar parte, permanecer o dejar de estar en una asociación profesional o sindicato.

Los actos de violencia o amenaza para someter u obligar la voluntad de una persona, están prohibidos pudiendo ser materia de una acción penal contra el responsable del ilícito. A pesar de ello, existe en nuestra legislación laboral un procedimiento legitimado por el Estado, para obligar a un obrero a afiliarse o permanecer en una asociación profesional o gremio. Se trata de las “Cláusulas de Exclusión” que se agregan de común acuerdo entre patrones y sindicatos en los Contratos Colectivos de Trabajo que celebran y que perjudican los intereses de los trabajadores libres o independientes y obligan a los patrones terminar la relación de trabajo con los obreros que se separan o son expulsados del sindicato.

Las cláusulas de exclusión, no son objetables por la vía penal, ni civil, sino únicamente en materia laboral ante los tribunales competentes, toda vez que el establecimiento de estos pactos en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los mismos estatutos del Sindicato no representan crimen alguno o contradicción a disposiciones legales de otras materias por estar permitidos en la legislación laboral de nuestro país y reconocidos por el Estado mismo. No obstante, resulta interesante estudiar su legitimidad y observar sus alcances dentro de la Carta Magna y en la misma Ley Federal del Trabajo.

Las cláusulas de exclusión a pesar de la problemática de su naturaleza jurídica, siempre tan polémica, han subsistido dentro marco jurídico de nuestro país, desde la ley laboral de 1931. Incluso, esta institución fue reiterada después de las reformas de 1970 y 1980, aunque con cambios de redacción y concluyendo que ese tipo de pacto sólo tiene eficacia a favor de los organismos sindicales para consolidar su fuerza y mantener la disciplina inter-gremial de sus afiliados.

Por lo anterior, resulta razonable que independientemente de su constitucionalidad o inconstitucionalidad lo más conveniente sería revisar la regulación de estas instituciones, por ejemplo, dando intervención a la autoridad del trabajo en este tipo de controversias, o bien actualizar su aplicación práctica a los momentos que vive el país, sabiendo de antemano la oposición que manifestarían los representantes sindicales.

Bien valdría la pena reconsiderar las figuras jurídicas de las cláusulas de exclusión del código laboral, para reformarlas de acuerdo a las necesidades de nuestro entorno social, erradicarlas, ratificar lo que siga siendo útil y hacer de nuestro derecho del trabajo una herramienta que permita la protección de los intereses sociales colectivos e individuales, respetando la dignidad humana y aspirando siempre al equilibrio de los factores de la producción y del capital.

CAPÍTULO VII LA EMPRESA

7.1 ANTECEDENTES

Vimos en la anterior parte de la investigación una breve semblanza del sindicalismo en nuestro país, desde sus orígenes viviendo etapa de tolerancia del Estado, hasta su inclusión misma en nuestra Carta Magna, posteriormente su protagonismo histórico en la vida social y política de México, hasta llegar al centro de nuestra investigación. Con ello se busca comprender ese momento histórico y relevante de nuestro país, la aprobación del Estado a un derecho innegable propio de la naturaleza del hombre: su propia libertad, el camino ha sido muy sinuoso pero al final logró su objetivo, en el reconocimiento a sus propios derechos.

En el punto de vista del patrón, el cual como dueño del capital, que en riesgo de su propio patrimonio, toma el reto de invertir en un entorno más que favorecedor para el trabajador y sindicato, desde la manera en cómo está planteada la Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que su acentuación es proteccionista a la clase trabajadora, por demás desprotegida contra los abusos del patrón, pero también que saca ventaja de su posición al ejercer presión hacia el empresario, por ejemplo: la contratación colectiva y sus huelgas por solidaridad, la carga de la prueba entre otras.

El desarrollo de este tema busca ubicarnos en el contexto empresarial, su responsabilidad social, sus deberes cívicos, obligaciones ante el gobierno y la más importante que al tener personal contratado tiene una obligación moral con los trabajadores y sus familias, como oferente de empleo. Deberá de tener entre sus misiones crear fuentes de empleo, dignas y seguras, con promoción hacia la integración familiar así como el propio crecimiento del obrero no sólo en el aspecto económico, también en el académico y el cultural; considero que los tiempos de una relación de trabajo, áspera y rígida, sometida a la voluntad del patrón, ha quedado en el cajón de los recuerdos, la globalización te pide una dinámica de trabajo, que es voluble acorde a las demandas de los productos o servicios y que el grado de capacidad de adaptación son la diferencia entre triunfar o sobrevivir e incluso morir, comercialmente hablando.

Entiendo perfectamente que esta investigación debe de ser desarrollada desde el aspecto jurídico y comprobar su hipótesis en consecuencia, desde la perspectiva netamente legal, pero también hay que reconocer que la realidad de la sociedad demanda un crecimiento sostenido, es decir, las leyes deben -dentro de sus principios- actualizarse para seguir teniendo vigencia y aplicación práctica en la sociedad, debiendo garantizar una sociedad en franco crecimiento, estableciendo condiciones que patrones y gobierno necesitan para la promoción del empleo.

Se verá de manera sintetizada cómo las empresas observan el elemento de sindicalización, la contratación colectiva y su enfoque de las cláusulas de admisión en el centro de trabajo.

Deseo plantear al final de esta parte cómo al perder el Sindicato la facultad potestativa de ejercer el cumplimiento de dichas cláusulas, no pierde su consolidación ante el patrón, los esquemas modernos de relaciones laborales solicitan en carácter de prioritarios la participación activa de la representación sindical.

Dichos modelos, que en el mundo moderno de los negocios se aplican, garantizan la continuidad de la vida sindical en nuestro país, que en ningún momento buscan su erradicación. Desgraciadamente cuando se ven los nuevos modelos de administración laboral, surge el pánico del sector obrero, ya que por inercia se inclinan por la versión que se están pisoteando los derechos de los trabajadores, sin antes conocer con detenimiento las verdaderas propuestas, todo esto lógicamente se promueve por el sindicato.

Lo que abordo en este punto es, que la verdadera consolidación se da dentro de la empresa, ganándose un lugar en el centro de labores, con trabajo y compromiso, y no con manejo de rumores, amenazas de huelga, y demás recursos que durante la historia han recurrido los sindicatos en nuestro país. La nueva cultura laboral, ya muy planteada en los diferentes foros laborales por algunas fracciones sindicales de nuestro país, que desde hace algunos años tienen la verdadera conciencia de actualizarse al mundo moderno y promover el empleo para que nuestro lindo país México, logre la prosperidad que tanto necesitamos.

7.2 LA ORGANIZACIÓN DE PRODUCCIÓN

Para ubicar a la empresa en el contexto de una teoría del derecho del trabajo, la llamaremos inicialmente organización de producción. Durante muchos siglos el intercambio de bienes fue la única manifestación del fenómeno de la economía entre los hombres; se hacía trueque de animales, productos de la tierra y en el mejor caso, de pequeños objetos manufacturados, que cubran las necesidades primarias de los sujetos en sus interacciones.

Señala EL Lic. Juan Soto “Durante esa etapa de historia de la humanidad, no se requirió ningún tipo de organización para cumplir con esa incipiente expresión de proceso económico que se agotaban en la producción y en el consumo cuyos sujetos eran en ambos casos los mismos productores.

Surge así la necesidad de una marcada división del trabajo, para satisfacer nuevas necesidades que se crean en virtud del progreso, que en menos de un siglo rompe la pasividad en la que estaba sumida la humanidad. Y el progreso significa una mejor manera de vivir, una forma más fácil y eficiente de realizar el trabajo, pero al mismo tiempo un incremento cuantitativo de las necesidades que exigen satisfacción urgente.

El hombre descubre que la empresa es la estructura que se crea cuando se quiere dar satisfacción a los requerimientos sociales de progreso y bienestar, que también son naturales en el ser humano. Cabe destacar también que el Estado encuentra en esta institución natural, un elemento que aporta riqueza y contribuye de manera importantísima al fortalecimiento del erario para el pago del gasto público.

Podemos definir a la empresa como la unidad económica integrada por los factores que intervienen en la producción o distribución de bienes y servicios satisfactores, la cual coordina el trabajo y el capital, se origina por una inversión que garantiza el cumplimiento de sus fines particulares y sociales así como las responsabilidades derivadas de los mismos”³¹

Continúa señalando el Lic. Juan Soto en su obra, la naturaleza de la empresa es esencialmente económica, y de esta afirmación se derivan sus principales características:

- Se origina a partir de una inversión en dinero o bienes que tienen valor económico.
- Su objeto se encuadra en cualquiera de los momentos tradicionales del fenómeno económico, sea la producción o distribución de bienes o servicios satisfactores.
- Entre sus elementos constitutivos se cuenta la obtención de ganancia o utilidad, la cual no puede ser una finalidad de la empresa, aunque como se ha afirmado, la ganancia forma parte de sus objetivos esenciales, pues sin ella no podría subsistir ni cumplir su función social. Sin embargo, la empresa genera riqueza por sí misma en: el pago de salarios, prestaciones, impuestos, operaciones con proveedores, importaciones y exportaciones, no puede tener como finalidad prevaleciente el logro de utilidades o ganancias, porque ello no corresponde a la naturaleza y función social de la economía.
- Genera responsabilidades económicas con respecto de aquellos con los que se relaciona, principalmente con sus empleados y trabajadores y con el mercado que se desenvuelve.

³¹ Lic. Juan Soto. Teoría General de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, cuarta edición. México 1992. pp 46 y 47

- Forma parte de la riqueza económica de un país y adquiere el derecho de que se le garantice la libertad y estabilidad congruentes con sus responsabilidades.

7.3 SUS FINALIDADES

Continuando con la obra del Lic. Juan Soto señala que la creación de un centro de trabajo, en el cual se realice organizadamente el trabajo del hombre, procurando que se cumplan los requisitos que exige su dignidad y sus fines como persona, de manera que la empresa se convierta en un centro de convivencia social y de superación comunitaria

- A partir de las aportaciones de los productos y los servicios a los cuales aboque la empresa, es posible planificar el desarrollo de una sociedad y de un Estado. En este contexto, observamos la trascendencia social de esta institución, que al cumplir objetivos económicos representa un instrumento invaluable para el gobierno en lo que toca a planificación del desarrollo de la comunidad.
- La empresa es la única fuente de elementos convertibles en el dinero y riqueza; al mismo tiempo es la única que los genera de manera permanente a través del salario que paga a sus trabajadores.
- El fenómeno de circulación de toda esa riqueza generada por la función propia de la empresa, constituye una cadena que va creando la sana economía de un país.
- Las pertenencias logradas por el hombre confirman su libertad y lo hacen capaz de cumplir con sus objetivos, al mismo tiempo que le confieren el equilibrio psicológico y emocional que da la seguridad de depender de los propios recursos para el desarrollo como ser humano, esas pertenencias o propiedades es capital, mientras permanezca en el ámbito de lo peculiar o individual, gozan del deber de respeto general de todos, que es propio de este derecho de propiedad.
- Pero en el momento en el que por decisión propia o por requerimiento de índole diversa, esas preferencias se convierten en inversión para la creación de una organización de trabajo destinada a la producción, entra a formar parte del fenómeno económico con caracteres sociales. Así esa propiedad que fue un derecho privado, comienza a ser afectada por la influencia social, de manera que su derecho de propiedad se inviste con una responsabilidad de naturaleza interna y externa, que le cambia de manera sustancial, sobre todo lo que toca a su facultad de disponibilidad de lo que era solamente suyo como propietario exclusivo, antes de ser inversionista y empresario.³²

³² Lic. Juan Soto. Teoría General de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, cuarta edición. México 1992 p 49

7.4 ELEMENTOS ESENCIALES EN LAS EMPRESAS

Nos continúa señalando el Lic. Juan Soto que la aportación económica que permite iniciar una empresa de nacimiento también a una estructura organizada en la cual se configuran sus elementos esenciales:

1. Las instalaciones y todos aquellos elementos vinculados con la imagen externa de la empresa.
2. Aparece también lo que se conoce como el capital, generado por la inversión. Este factor, que se proyecta como fuerza de la producción, se integra con lo que los economistas denominan capital de trabajo, materia prima, recursos financieros y en general todos aquellos elementos que sirven para que actúe y coordine la fuerza de trabajo.
3. Para quedar configurada como empresa, tal estructura debe contar con el elemento de mayor importancia; el conjunto de trabajadores, que independientemente de cuál sea el número y sus capacidades, realizan individualmente su esfuerzo, por decisión propia y formando parte de la empresa, y aún identificándose de cierta forma con sus fines. El trabajo que desarrollan sobre los recursos que integran el capital, debe dar sus frutos en lo que concierne a producción o distribución de bienes o servicios.³³

7.5 FUNCIONES INTERNAS

Son todas las que se refieren a la responsabilidad de dar cumplimiento, que mediante el adecuado pago de salario y prestaciones, satisfacen en su mayoría las necesidades individuales de sus trabajadores. No se trata, de un salario meramente remunerador, sino que por involucrar relaciones entre la empresa y las personas sólo se cumple con esa responsabilidad cuando el salario satisface los fines personales, familiares, sociales y de superación de cada uno de los trabajadores.

Desde luego que internamente la empresa debe cumplir con el mejoramiento en el nivel humano y laboral de su personal, y procurar así su estabilidad económica y emocional; las virtudes que les son propias como lealtad, honestidad, amistad, etc.

³³ Lic. Juan Soto. Teoría General de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, cuarta edición. México 1992 pp 50, 51 y 52

Funciones internas dignas de mencionarse, son la correcta organización de base de adecuados niveles de responsabilidad, de autoridad, de coordinación en el trabajo; la conveniente implantación de los medios y métodos efectivos para la realización eficaz del trabajo; funciones de formación, educación y capacitación de los trabajadores, fomento a la salud y una entera actitud de cooperación para las necesidades de los hombres al servicio de la empresa.

Pero el quehacer de la organización empresarial no puede quedar en funciones meramente internas; su dimensión social, que coincide en ese mismo aspecto, impone a la empresa una serie de requerimientos que de manera enunciativa, habremos de comentar.

7.6 FUNCIONES EXTERNAS

En el primer término, está la función que le es propia conforme a su objetivo, es decir, la de producir o distribuir satisfactores. Los bienes o servicios que se originen de la empresa deben dejar satisfecha una necesidad del consumidor, que tiene derecho a exigir calidad y precio conveniente. La producción o distribución de bienes de calidad, a precio adecuado y en oportunidad es obligación prevaleciente de la empresa.

Esta función al exterior ha significado el gran aporte de la empresa en la transformación y progreso de la humanidad, al poder proporcionarle los medios necesarios en todas las áreas para vivir mejor, con más salud, menos agobio y no tan sólo para satisfacción de las necesidades básicas, que en antaño eran solamente las que se satisfacían.

Es contribuyente cautivo del Estado, que deriva su deber de aportar mediante los impuestos al pago de los servicios públicos, lo que implica riqueza para el Estado y fuente de seguridad, libertad y paz social para los demás ciudadanos, cuando tales impuestos cumplen con su función de coadyuvar al bien común.

La utilización del término negocio no es peyorativa en cuanto a su aceptación de actividad exclusivamente lucrativa; al emplearlo sólo ha pretendido poner de relieve que cuando se intenta realizar las funciones de producción o distribución, el medio es la creación de una organización de trabajo con las características de una empresa, fundamentalmente para garantizar el cumplimiento de sus responsabilidades

internas y externas respecto del bien común. Es decir, se persigue que en ese trabajo de naturaleza económica, los trabajadores, la sociedad y el gobierno tengan la seguridad de una actuación honesta para todos, según lo que cada uno le corresponde:

- a) Los trabajadores, salarios, prestaciones y respaldo económico en el caso de terminar la relación laboral.
- b) Para la comunidad, la posibilidad de contar con los satisfactores de bienes o servicios, según las características enunciadas.
- c) Para el gobierno, la aportación vía de impuestos, para el pago de los servicios públicos y el mantenimiento de una fuente de trabajo que coadyuva al logro del bien común.

Vamos a la parte práctica de las empresas y su convivencia diaria con los sindicatos, desde el modelo básico de su ubicación dentro del entorno empresarial, la fórmula de identidad que tiene el trabajador durante su estancia en la compañía, los sistemas de las relaciones laborales, las etapas de las relaciones con los trabajadores a través de la historia, el rol de Recursos Humanos y el sindicato, que deben dar por producto un trabajo de calidad y productividad, hasta los modelos de participación estratégica del sindicato en un clima laboral sano.

He tomado del Lic. José F. Tobías Canales, en su libro, *El Nuevo Paradigma de la Función de Recursos Humanos y su Relación con la Planeación del Negocio* (I. T. E. S. M.) algunos esquemas importantes en este tema.

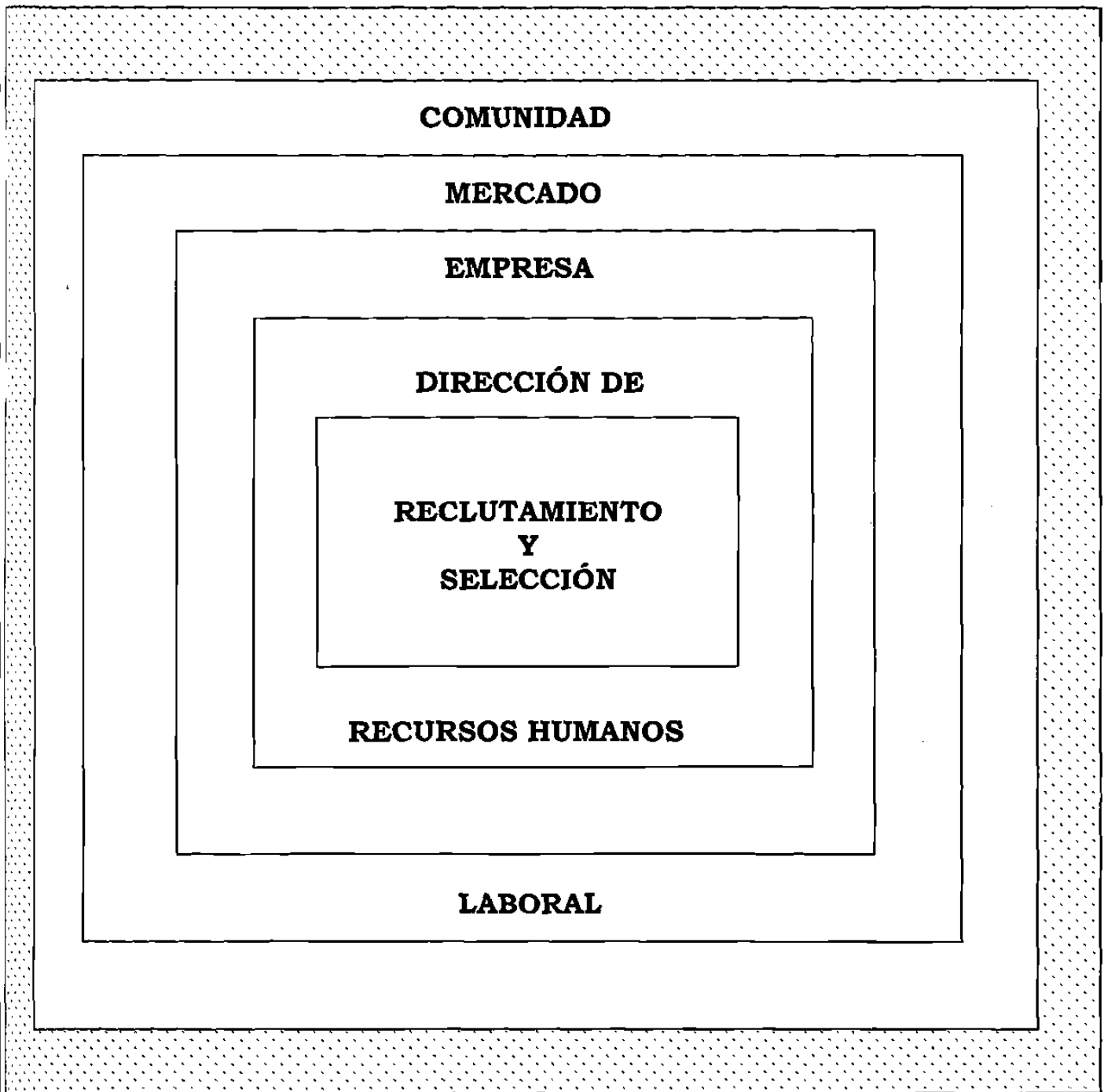
En el siguiente esquema veremos los siguientes elementos:

- Comunidad: todo elemento humano pertenece primero a la sociedad que a la Empresa.
- Mercado: influye su demanda de productos a la empresa, de ello depende el crecimiento de las organizaciones.
- Empresa: promotor de empleos y generador de impuestos.
- Dirección de Recursos Humanos: elemento interno que regula las relaciones Obrero-Patronales en el centro de trabajo de las empresas.
- Reclutamiento y Selección de Personal: proveedor de mano de obra para la Empresa.
- Laboral: Sindicato, figura que representa el interés colectivo en el centro de trabajo.

Todos ellos están interrelacionados, se observa el bosquejo desde su aspecto general hasta lo particular, no se pretende hacer un innecesario recorrido al interior de la empresa, sólo nos enfocamos al aspecto laboral y su contexto.

7.7 ENTORNO NATURAL

Este esquema nos muestra el entorno del reclutamiento de personal en la sociedad



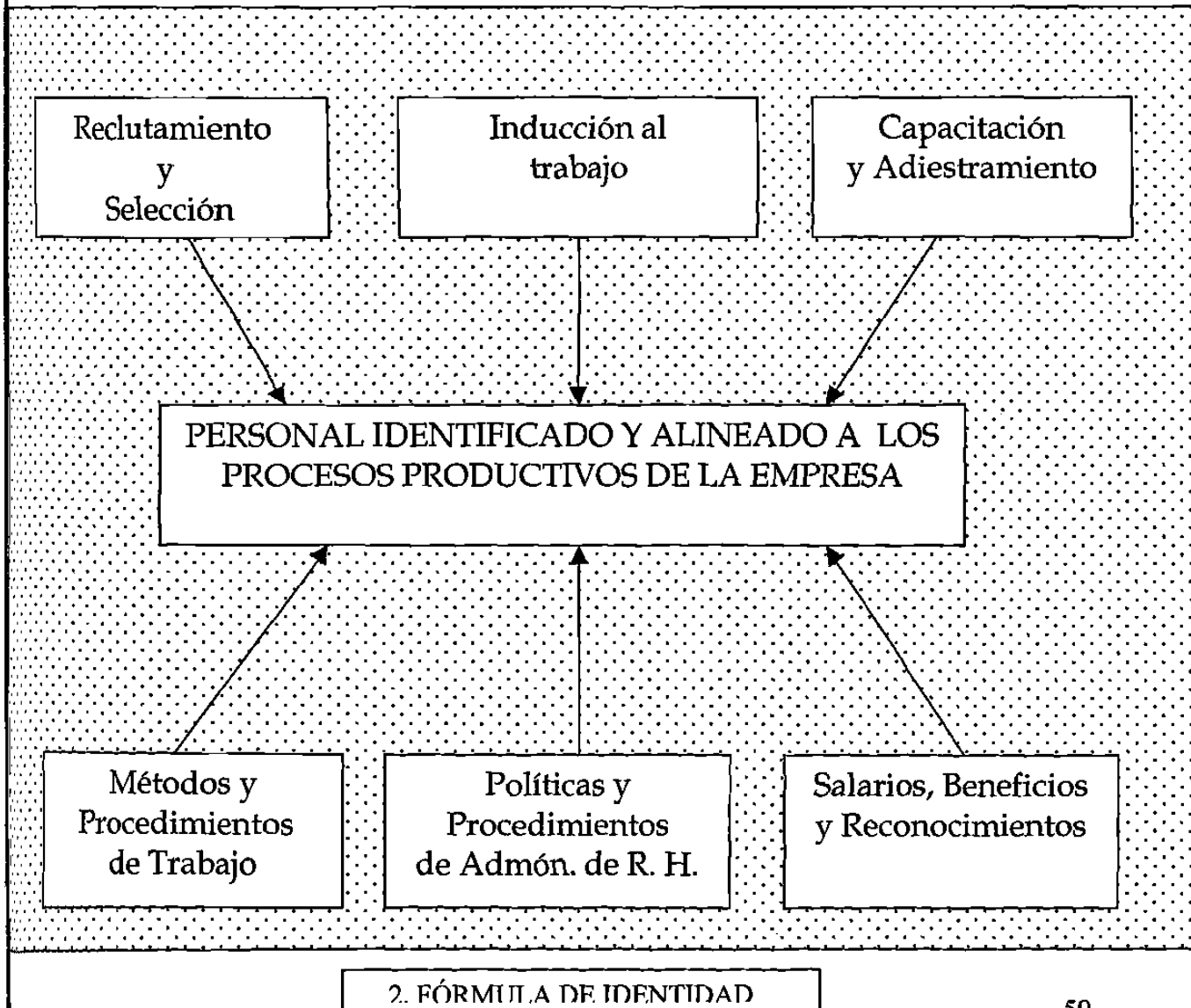
1. ENTORNO NATURAL

7.8 ESQUEMA DE FÓRMULA DE IDENTIDAD

El siguiente esquema, llamado Fórmula de Identidad, trata de los distintos elementos que rodean la relación Obrero - Patronal durante la estancia del trabajador en la empresa. Su relación directa con el área de Recursos Humanos, es permanente desde que es entrevistado hasta cuando deja la organización.

No se pretende mostrar que todos los trabajadores, están al servicio del área antes citada, más bien que su interrelación de manera constante logra un vínculo diario en el cual Recursos Humanos va siguiendo las distintas etapas que vive el trabajador, todo esto en búsqueda de la excelencia de este último.

Se buscan trabajadores capacitados y en disposición para entender esta nueva dinámica de trabajo y que se integren a los modelos de flexibilidad que las organizaciones de clase mundial mantienen en sus procesos laborales de actualidad.



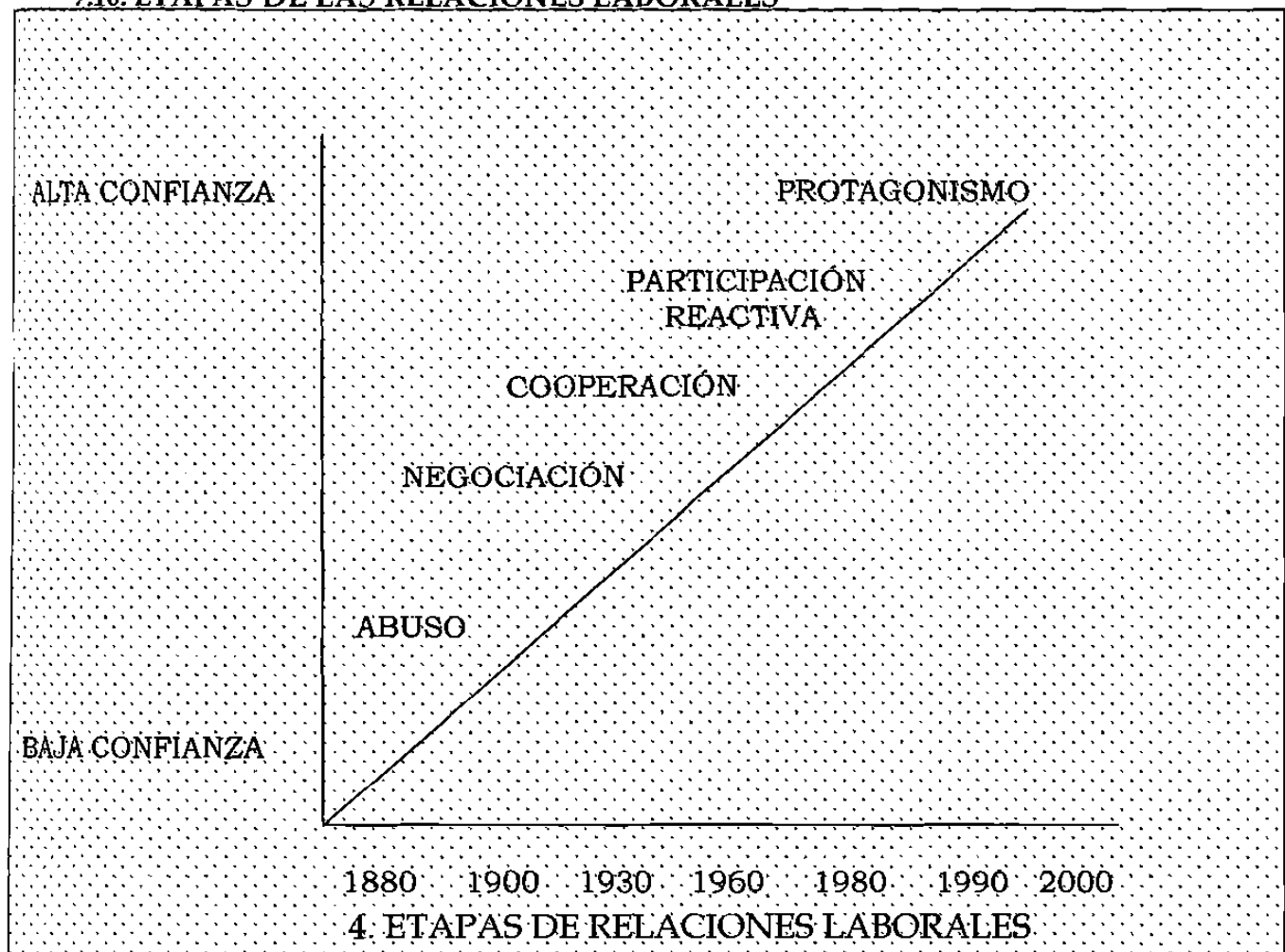
7.9 PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

Como una resultante de este conjunto que acabamos de observar, deseo plantear el Sistema de las Relaciones Laborales en sus distintos procesos: Entrada, Transformación y Salida.

Sigo en la firme idea, que esta serie de conceptos sólo pueden ser entendidos a la perfección por personal calificado, que ha tenido una formación académica al menos técnica y que haya tenido experiencia en procesos similares en sus anteriores empleos; no quiero decir de ninguna manera, que estos modelos están únicamente al alcance de personal estrictamente educado, pero serán mejor recibidos por trabajadores que se han preparado académicamente al mundo moderno. Es por ello que las grandes corporaciones participan en los planes de estudios de las escuelas, establecen convenios de Escuela-Empresa, para que los educandos tengan estancias de trabajo y pongan en práctica real sus conocimientos adquiridos en aula, esto no es una falacia es una realidad en el mundo moderno de los negocios.



7.10. ETAPAS DE LAS RELACIONES LABORALES



1880-1900 : Surgimiento de los primeros Sindicatos.

1901-1930 : Revolución Mexicana , C. R. O. M. , C. T. M. ,
Sindicatos Independientes , Ley Federal del Trabajo.

1931-1960 : Negociación de Contratos Colectivos, Impulso
económico al país.

1961-1989 : Pacto para el Crecimiento Económico de México:
Patrones Sindicatos y Gobierno.

1990-1997 : Tratado de Libre Comercio de Norteamérica.

1998-2002: Economías a escala, Mercados Globales, Procesos
Estandarizados, Manejo de Información en Tiempo Real,
Alta Tecnología, Personal Multidisciplinario.

El esquema anterior, nos muestra que todos los procesos llevan una evolución natural, normalmente hacia su perfeccionamiento. Las relaciones laborales en nuestro país, han partido desde el liderazgo de capataz o gendarme, por parte del nivel supervisorio, hasta los tiempos de líderes o facilitadores de trabajo. La empresa moderna solicita del mando intermedio una participación activa, como eslabón del éxito de la organización, desafortunadamente sufre presión por ambos paralelos, de arriba hacia abajo por la dirección de la empresa y de forma contraria abajo hacia arriba por los trabajadores.

Ahora veremos el Rol del Área de Recursos Humanos en relación directa con el sindicato; este tiene una participación estratégica en el logro de estándares de calidad y productividad en la empresa, no se puede dejar sólo a dicha área de la empresa la responsabilidad del manejo del trabajador, el sindicato debe de tener un rol protagónico en el día a día de su relación con el trabajador.

Por cuestión de espacio, este esquema es presentado en la siguiente hoja.

7.11 ROL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN RELACIÓN DIRECTA CON EL SINDICATO

ROL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS EN RELACIÓN DIRECTA CON EL SINDICATO

DIAGNÓSTICO

- Cambio en las relaciones
- Cambios en el entorno

PLANEACIÓN

- Búsqueda de resultados en productividad y mayor satisfacción de las partes.

OPERACIÓN

- Servicios especializados
- Relaciones con autoridades

ENTRENAMIENTO Y ASESORÍA A LA LÍNEA

- Programas de capacitación
- Actividades de Accesorio y apoyo a la línea

RELACIONES LABORALES

COSTO DE LAS RELACIONES LABORALES

- Contrato Colectivo
- Reglamentos
- Convenios

CONTROL

- Auditorias laborales

ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y POLÍTICAS

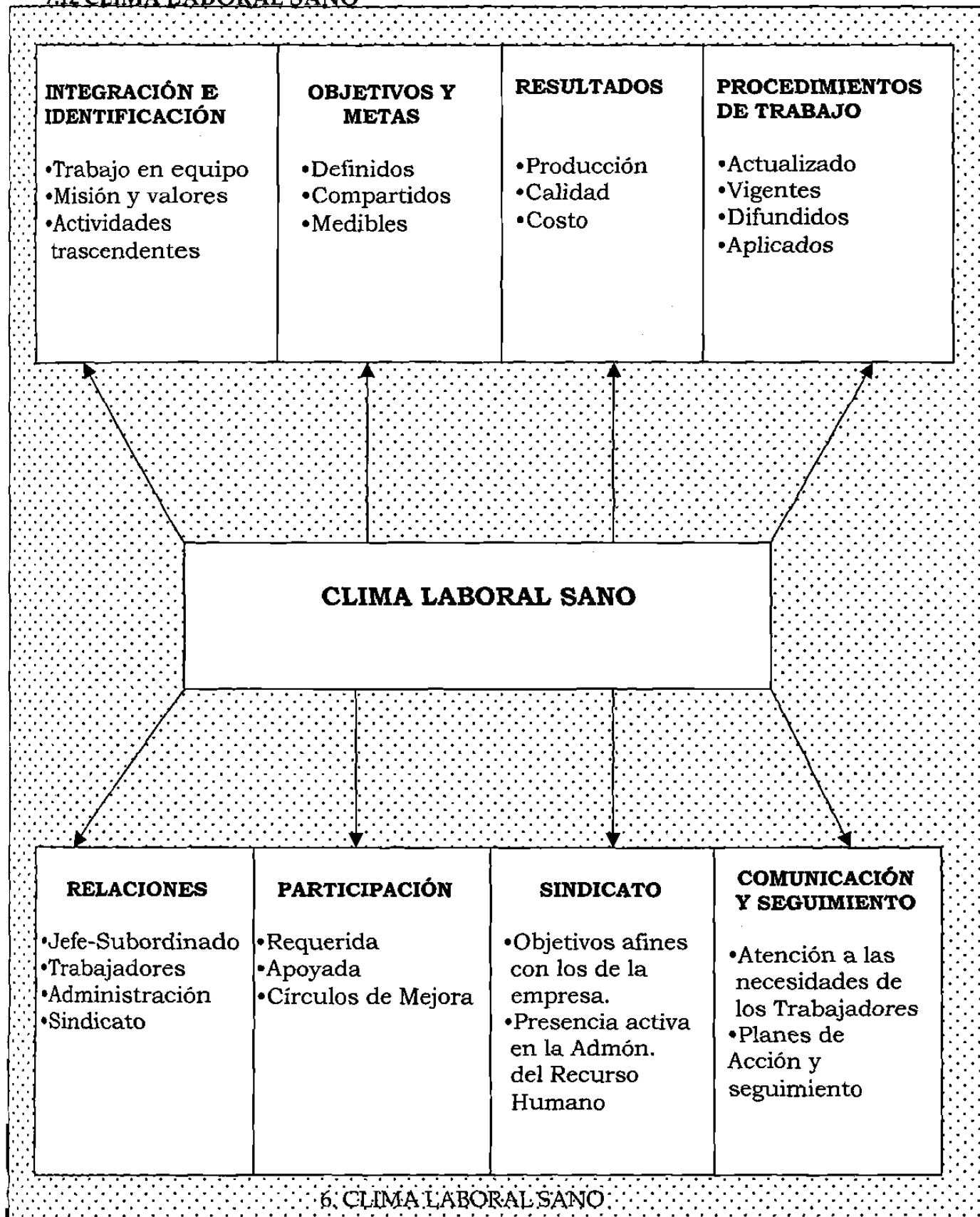
- Interpretación
- Aplicación
- Negociación

QUEJAS

- Atención oportuna y adecuada
- Análisis de las causas a fin de disminuirlas

Finalmente para contar con un clima laboral sano, es necesario la conjunción de ciertos elementos dentro de la Empresa. El sindicato en conjunto con la organización deberá siempre de manejar el lenguaje de la cordialidad, apertura y respeto, donde ambas partes ganen. Todo esto es posible con la voluntad de ambos protagonistas y el elemento imprescindible: *el factor humano*, que deberá - he insistido hasta el cansancio - estar alineado a trabajar en equipo y en plena disposición de cambio a los elementos que conforman su entorno laboral.

7.12 CLIMA LABORAL SANO



VIII RESULTADOS FINALES

8.1 CONFIRMACIÓN DE HIPÓTESIS

Señalo en seguida la confirmación de mi hipótesis, basado en los resultados de mi investigación, encontrando que la aplicación de la cláusula de admisión coarta la libertad del trabajo, como sigue:

- a) Viola el Artículo 5° de la Constitución Mexicana, pues en su primer párrafo señala:

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

Se le coacciona al trabajador a pertenecer a un sindicato determinado, perdiendo la oportunidad de emplearse dignamente, ¿Qué sucede si un trabajador tiene una especialidad determinada y tuvo el *pecado* de estar en una empresa con "X" sindicato y ahora, encuentra un nuevo empleo (mejor pagado, cerca de su hogar, etc.) pero esta nueva empresa tiene al sindicato "Y", éste no lo aceptaría por venir de un gremio diferente?

- b) También en contra del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, que señala:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Los trabajadores deben de tener libre acceso a las vacantes de trabajo que tenga el patrón, sin importar a que hayan pertenecido a un diferente sindicato al que ostenta el patrón.

- c) El Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Vemos que el trabajador está obligado a formar parte de cierto sindicato si desea ingresar a laborar a cierta empresa, truncando su derecho a la libre asociación.

8.2 A MANERA DE PROPUESTAS

Según mi apreciación me permito establecer algunas ideas fundamentales a fin de sugerir reformas del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en primer plano enuncio dicho Artículo tal como está redactado actualmente:

“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula o cualquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato, y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión”

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

Comentarios:

Primer Comentario: tomando lo que señala el primer párrafo “el establecer que los trabajadores sean miembros del sindicato contratante” no siempre puede cumplirse cabalmente, pues si para el trabajador significa su primer empleo (es decir, que no ha sido afiliado a un sindicato anteriormente) y el patrón no lo contrata (por no cumplir el perfil, edad, experiencia etc.), queda nula la afiliación sindical ya que finalmente no pasó a formar parte del gremio, por no ser contratado por el patrón finalmente.

Segundo Comentario: también encontramos “no podrá aplicarse este artículo a 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 la cláusula de exclusión” pero ¿Qué tratamiento se debe de dar a estos trabajadores? ¿Nunca serán sindicalizables? La práctica nos enseña que este personal termina siendo liquidado por el patrón.

PROPUESTA PRIMERA Y ÚNICA. Que se agregue el segundo párrafo en la redacción como sigue:

Artículo 395. "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean enviados por el sindicato contratante. Si el trabajador ingresa libremente a la empresa, por contratación directa del patrón, este lo notificará por escrito inmediatamente al sindicato. Esta cláusula o cualquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato, y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante"

8.3 CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las empresas promueven la existencia del sindicato y su consolidación ante los trabajadores.

SEGUNDA.- La libertad es un derecho universal del hombre, no una concesión, contrario a lo que muestra la cláusula de admisión ya que esta regula la libertad de obtener un trabajo libremente.

TERCERA.- La sindicalización es un derecho no un deber, es una libertad personal en la cual el individuo puede abstenerse de ejercer; por lo tanto cualquier individuo puede acceder libremente a tener un trabajo sin necesidad de haber pertenecido a un sindicato.

CUARTA.- Los sindicatos y sus agremiados deben de ser más participativos y flexibles, de acuerdo a las necesidades de operación de las empresas, mismas que reaccionan sobre la base de las necesidades cambiantes de sus consumidores

QUINTA.- Los empresarios requieren la colaboración del sindicato para lograr trabajar en una cultura de calidad y productividad que permita maximizar los recursos del empresario y que este pueda ofrecer a su vez bienes y servicios de alta calidad a sus consumidores.

SEXTA.- Las empresas basan su existencia en generación de riqueza para sus dueños o inversionistas.

SÉPTIMA.- Es apremiante que el patrón tenga plena libertad para contratar a sus trabajadores por sus propios medios, ya que el perfil de puesto es cada vez más especializado; el sindicato ya no es una fuente confiable de selección de personal.

8.4 BIBLIOGRAFÍA

- Cabanellas Guillermo. 1989. *Tratado de Derecho Laboral Tomo III, Volumen 3*. México: Editorial Heliasta, Tercera Edición.
- Cavazos Flores Baltazar. 1993. *EUA y Canadá Y el Derecho del Trabajo Mexicano*. México: Editorial Trillas, Primera Edición.
- Cavazos Flores Baltazar. 1991. *Síntesis de Derecho Laboral Comparado*. México: Editorial Trillas, Primera Edición.
- Clement Juan B., 1997. *Ley Federal del Trabajo*. México: Editorial Esfinge, 14.ª Edición.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2001. *Edición actualizada*. México: Anaya Editores S. A.
- Castorena J. Jesús. 1984. *Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo*. México: Tipográfica Offset, S.A., Sexta Edición.
- de la Cueva Mario. 1961. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, Cuarta Edición.
- de Buen Lozano Nestor. 1988. *Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, Novena Edición.
- Guerrero Euquerio. 1989. *Manual de Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, 16.ª Edición.
- Gutiérrez Reynold. 1990. *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*. México: Editorial Porrúa, Primera Edición.
- Lastra Lastra José Manuel. 1993. *Derecho Sindical*. México: Editorial Porrúa, Segunda Edición.
- Ramos Eusebio. 1978. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*. México: Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición.
- Soto B. Juan. 1992. *Teoría General de Derecho del Trabajo*. México: Editorial Trillas, Cuarta Edición.
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

ANEXOS

CONVENIO 87, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 1948



Copyright © 1997 International Labour Organization (ILO)

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización (Nota: Fecha de entrada en vigor: 04:07:1950 .)

Descripción:(Convenio)

Convenio: C087

Lugar:(San Francisco)

Fecha de adopción: 09:07:1948

Sesión de la Conferencia:31

ESTATUS: 01

ESTATUS: F0

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: Inglés y francés

Estatus: Instrumento actualizado. Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical". Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante"; la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional; y tomando en cuenta que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos, a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales. Adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y

ocho, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948:

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 1

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

Artículo 2

Los Trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

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

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

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

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12

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

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
 - d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del Artículo 16, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
- a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
 - b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Otras referencias

Constitución: Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Constitución: Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Constitución: Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

ALGUNAS JURISPRUDENCIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN REFERENTE A LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Habiendo hecho un análisis de los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encontramos las siguientes tesis de jurisprudencia y que se pronuncian a favor de la cláusula de admisión siendo esta válida jurídicamente, y que corresponden a la Novena y Octava Época, como sigue:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995

Tesis: 2a./J. 79/95

Página: 298

PETROLEROS. DERECHO DE PREFERENCIA. EL SINDICATO DEBE CUBRIR LOS SALARIOS CAÍDOS, A PARTIR DE QUE TRANSCURRE EL PLAZO QUE SE LE CONCEDE EN LA CLÁUSULA CUARTA CONTRACTUAL, PARA PROPONER A UN TRABAJADOR. En la contratación colectiva de trabajadores por Petróleos Mexicanos, rige la cláusula de exclusión por ingreso, conforme a la cual solamente puede contratarse a trabajadores que sean miembros del sindicato; por tanto, es éste el responsable de proponer al trabajador con mejor derecho para ocupar la plaza que se genere, previo el cumplimiento de los requisitos necesarios. La cláusula cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y su sindicato, establece el término de 72 horas a partir de que se produce la vacante definitiva o puesto de nueva creación, para que la empresa notifique su existencia al sindicato e igual plazo para que éste formule la propuesta correspondiente. En consecuencia, de proceder la acción principal ejercitada, el inicio del período de pago de salarios caídos a título de daños y perjuicios que debe cubrir el sindicato, a los que se refiere el Artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, debe determinarse con base en un elemento objetivo, como lo es la notificación al sindicato a que alude la disposición contractual y en esta virtud, dicho período iniciará luego de transcurridas las 72 horas siguientes a que es de su conocimiento la existencia de la plaza vacante, tiempo con que cuenta para formular su propuesta y no desde el momento en que se formula la propuesta o se genera la vacante, pues estos supuestos, sujetos a múltiples eventualidades, impiden ser tomados en consideración para determinar con generalidad el inicio de la obligación.

Contradicción de tesis 38/94. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Francisco J. Sandoval López.

Tesis de jurisprudencia 79/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veinticuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995

Tesis: 2a./J. 80/95

Página: 319

PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES. SIENDO PROCEDENTE ESTA ACCIÓN CONTRA EL SINDICATO, DEBE CONDENÁRSELE AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE HAYA HECHO USO INDEBIDO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN O HAYA OMITIDO PROPONER AL TRABAJADOR. De conformidad con el Artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los Artículos 154 y 156 por parte del patrón o del sindicato, en torno a la elección de trabajadores con derechos preferentes, da derecho al trabajador a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y, en ambos casos, a que se le paguen los salarios vencidos. Ahora bien, si se determina por la Junta que la acción de preferencia de derechos es procedente contra el sindicato, debe condenársele no sólo a que formule la propuesta o pague la indemnización, sino también a que cubra al trabajador los salarios vencidos por concepto de los daños y perjuicios que su omisión le causó, ello con independencia de que la acción de preferencia de derechos se haya considerado procedente porque el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso al proponer para ocupar la plaza vacante a un trabajador con menos derechos que el reclamante o bien porque no haya formulado propuesta alguna no obstante que el trabajador acreditó reunir todos los requisitos legales y haber presentado la solicitud a que se refiere el Artículo 155 de la propia Ley, pues la ley no establece al respecto excepción alguna en cuanto a la condena al pago de salarios vencidos, máxime si se considera que no hay motivo para hacer diferenciaciones al respecto, pues en cualesquiera de estos dos casos se le ocasionan, por igual, perjuicios al trabajador al impedírsele obtener el salario correspondiente a la plaza relativa, independientemente de que la misma se encuentre ocupada o vacante. Por lo tanto, independientemente de cómo se hayan incumplido las obligaciones consignadas en los Artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, tal incumplimiento, que lleva a la declaración de procedencia de la acción, debe traer consigo la condena al pago de los salarios caídos desde la fecha de la postergación de los derechos del trabajador hasta el cumplimiento del laudo.

Contradicción de tesis 41/95. Entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 80/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veinticuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel, y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 78, Junio de 1994

Tesis: I.2o.T. J/24

Página: 41

PETROLEROS. PRESUPUESTO PARA QUE PROSPEREN LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CUANDO SE RECLAMA PREFERENCIA DE DERECHOS. En los casos en que por existir en el Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión por ingreso, un trabajador transitorio reclama el reconocimiento de su derecho preferente para ser propuesto por el sindicato a fin de que sea contratado por la parte patronal en la última plaza definitiva que quedó vacante después de efectuarse el movimiento escalafonario, si se prueba en el juicio laboral la existencia de la vacante, es el sindicato el que está obligado a proponer para la ocupación de la misma al trabajador que habiendo cumplido con el requisito de procedibilidad exigido por la ley hubiera solicitado el otorgamiento de tal puesto, en tanto que la empresa queda obligada a aceptar esa proposición y a contratar al demandante. Sin embargo, en estos casos no procede el pago de salarios caídos a título de daños y perjuicios, toda vez que tratándose de preferencia de derechos una sanción de tal magnitud sólo puede prosperar cuando el sindicato, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone para ocupar la plaza reclamada a otro trabajador con menos derechos que el demandante, o cuando la empresa contrata a quien no le fue propuesto en perjuicio del reclamante, presupuestos que no se satisfacen cuando la plaza se encuentra desocupada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 262/92. Petróleos Mexicanos. 13 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñón. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

Amparo directo 2450/93. Rosa Isela Salinas Torres. 19 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Ma. Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 7772/93. Fausto Martínez Alvarez. 22 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñón. Secretario: Miguel Ángel Rivas León.

Amparo directo 8122/93. Fausto Ortega Canales. 29 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñón. Secretario: Miguel Ángel Rivas León.

Amparo directo 9872/93. Francisco Rafael Navarrete Reséndiz. 15 de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Octava Época

Instancia: SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Octubre

Página: 460

PETROLEROS. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO. CASO EN QUE NO CORRESPONDE A LA SECCIÓN SINDICAL EL PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS. Si el Contrato Colectivo de Trabajo contiene cláusula de exclusión por ingreso y se produce una vacante, corresponde al sindicato proponer al trabajador que deba cubrirla y si éste propone a uno diverso al que tiene derecho a ocupar la plaza, corre a cargo de dicho sindicato el pago de daños y perjuicios que se ocasionaron al trabajador con derechos, pero ello no ocurre cuando el patrón omite solicitar al sindicato la designación del trabajador para ocupar la plaza, pues en esas circunstancias, el organismo sindical no tiene conocimiento de la vacante y por tanto ninguna culpa le asiste al dejar de proponer al candidato adecuado.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 919/93. Froylán Hernández Pacheco. 23 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Beatriz García Martínez.

Octava Época

Instancia: SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Septiembre

Página: 279

PREFERENCIA DE DERECHOS. DAÑOS Y PERJUICIOS, CUANDO SURGE LA OBLIGACIÓN DEL SINDICATO DE PAGAR LOS. Si se ejercita acción de preferencia de derechos, la responsabilidad sindical y el consiguiente pago de daños o perjuicios, surge, en los casos que existe Contrato Colectivo de Trabajo que contenga cláusula de exclusión por ingreso, cuando el sindicato respectivo no hace uso debido de dicha cláusula, supuesto que se actualiza no solamente cuando un trabajador en particular es postergado en sus derechos por el ente sindical, proponiendo a otro trabajador diverso, con menores derechos, para ocupar un puesto vacante o uno de nueva creación, sino también cuando, existiendo una vacante y habiendo presentado previamente el trabajador la solicitud a que se refiere el Artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, ante el órgano sindical correspondiente, para que sea tomado en cuenta al ocurrir la vacante, este órgano no formula la proposición respectiva, causándole así un perjuicio al trabajador, al impedirle, con su omisión ocupar la plaza de que se trate y gozar de los salarios inherentes a la misma.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3707/93. Guillermo Manuel Martínez García. 1 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI-Marzo

Página: 334

PREFERENCIA, RESPONSABILIDAD SINDICAL POR VIOLACIÓN AL DERECHO DE. CÓMPUTO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS OCASIONADOS. Como corresponde al Sindicato proponer ante la empresa, cuando existe cláusula de exclusión por ingreso, al trabajador que obtuvo en un laudo el reconocimiento a su derecho preferente para ocupar una plaza, de ser el propio sindicato responsable del uso indebido de la referida cláusula contractual por haber propuesto a un trabajador con menos derecho que el actor, perjudicando con su actitud ilegal los derechos preferentes de este último. Incuestionablemente está obligado a reparar los daños y perjuicios que con su conducta le ocasionó, por todo el tiempo que subsistió la controversia. Esto es, los daños y perjuicios que corren a cargo del sindicato, deben computarse hasta la fecha en que se otorgue materialmente el puesto al trabajador, pues los derechos de éste a obtener salarios vencidos, no terminan con el simple allanamiento del sindicato demandado aceptando las pretensiones del actor y su reinstalación, sino hasta el momento en que la patronal lo repone en su puesto en forma real y efectiva.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1052/91. Delegación Uno de la Sección 31 del S.T.P.R.M. 22 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: Olga María J. Ojeda Arellano.

Octava Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI-Febrero

Página: 299

PETROLEROS. LIBRE CONTRATACIÓN, NO EXISTE LA. SI LA EMPRESA CUMPLE CON LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO, AL CONTRATAR AL TRABAJADOR PROPUESTO POR EL SINDICATO Y DESPLAZAR A QUIEN OCUPABA EL EMPLEO CONDICIONADA Y TRANSITORIAMENTE, NO OBSTANTE HABER LABORADO MÁS DE SETENTA Y CINCO DÍAS EN LAS CITADAS CIRCUNSTANCIAS. Si conforme a la cláusula de exclusión por ingreso, convenida por Petróleos Mexicanos y el sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en términos de las cláusulas 4, 5 y 6 del Contrato Colectivo de Trabajo, la sección correspondiente propone a un trabajador para ocupar una plaza de base que, en forma transitoria y condicionada cubría diverso trabajador contratado por la empresa, ésta cumple con el pacto colectivo al contratar al trabajador propuesto y desplazar a quien ocupaba condicionadamente el empleo en cuestión, con independencia de que el trabajador desplazado hubiese laborado un término mayor de setenta y cinco días, por no estar en el caso, de una libre contratación al precisarse en el contrato una condición, en tales circunstancias la empresa no puede dejar de contratar a quien ha sido propuesto por el sindicato; por tanto, el laudo que absuelve a Petróleos Mexicanos de reinstalar al trabajador desplazado es correcto, porque la empresa no es responsable legalmente de posibles irregularidades habidas en la proposición sindical.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9446/92. Petróleos Mexicanos. 15 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Dentro de la investigación encontramos que la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión número de expediente 1124/2000, resolvió la inconstitucionalidad de los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, referentes a la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, al considerar que su aplicación viola la libertad de trabajo contenida en el Artículo 5 constitucional.

Esta cláusula, presente en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, obliga a las empresas a despedir a los trabajadores que renuncien al sindicato titular, o bien sean expulsados de éste, constituyendo un medio para fortalecer a estas agrupaciones colectivas, al infundir a los trabajadores temor de perder su empleo por no pertenecer a ellas.

En dicha resolución, sólo una hipótesis normativa fue analizada, pero no fueron cuestionada la cláusula de admisión, sus excepciones ni la de separación por expulsión, únicamente se cuestionó la de separación por renuncia al sindicato contratante. Tampoco se tomó en cuenta el caso de la expulsión. Se puede interpretar válidamente que no se cuestionaron íntegramente los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y el 88 del Contrato Ley, sino sólo en cuanto a la porción normativa, concerniente a la cláusula de exclusión por separación.

Cabe señalar que el Artículo 123 Constitucional, Apartado A, fracción XXVII, inciso h) establece las condiciones de nulidad y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato, todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Lo anterior hace concluir que el pacto de la cláusula de exclusión sindical por separación, al renunciar el trabajador al sindicato está afectado por nulidad absoluta. Ejercer un derecho consagrado constitucionalmente y perder el trabajo como consecuencia de ello, conforme a la autorización de una ley secundaria resulta antijurídico, conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el Artículo 133 de la Carta Magna.

Finalmente, se concluye que se consideran inconstitucionales los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en la porción normativa referida a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contrato-ley, por vulnerar los artículos 5 y 9 y 123 Apartado A, fracción XVI, Constitucionales.³⁴

³⁴ Extracto del artículo publicado en Internet de idcweb.com.mx, en Mayo 15 del año 2001.

CRITERIOS TOMADOS DEL AMPARO EN REVISIÓN 1124/2000 PARA EFECTOS DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN.

A efecto de nuestra investigación, no se declaró inconstitucional la cláusula de admisión, ya que no fue materia de controversia entre las partes. Los artículos de la ley son claros, en las empresas donde exista contrato colectivo, para tener empleo, hay que pertenecer obligatoriamente a un sindicato específico.

Por otro lado la Constitución no establece que pueda privarse de ocupación lícita a alguien por convención entre los sindicatos y patrones.

No podemos olvidar que la permanencia forzada en un sindicato específico ha sido la base del corporativismo sindical, por lo que la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación viene a recuperar la salvaguarda del orden constitucional.

Recordamos que la multicitada cláusula surgió en la década de los treinta, como forma de proteger a los sindicatos frente a los empresarios en un período inmaduro de desarrollo económico y político del país; realidad que ha cambiado radicalmente, dicha cláusula se convirtió en un instrumento de control totalitario del Estado.

Sabemos que dichos artículos fueron creados a fin de fomentar la unión de los trabajadores y fortalecer sus derechos como obreros mexicanos, para coaligarse en la defensa de sus intereses, pero se ha exagerado la postura el sindicato, por seguir pretendiendo ser el único proveedor de mano de obra calificada hacia el patrón; no se trata de violar los derechos de los sindicatos y por ende de sus agremiados, se trata de fortalecer al patrón al obtener mano de obra calificada, las demandas comerciales desde final del milenio pasado, exigen personal calificado para cumplir con los estándares de calidad que requiere el mundo moderno, un mundo sin barreras ni distancias.

Lo que se propone en esta investigación, es que el trabajador pase en automático a ser sindicalizado cuando se le contrata por parte del patrón, el tema central en mi investigación, es que la fuente del reclutamiento, debe de estar a cargo del patrón, vemos con desencanto la baja productividad en paraestatales como C. F. E., C. L. Y F. C. y PEMEX donde los puestos se heredan, donde el patrón queda atado a contratar los candidatos que el sindicato promueva; por otro lado vemos que en el sector privado esta práctica no predomina.

En las empresas, no se heredan los puestos de trabajo, se compiten para tenerlos, se los gana a pulso el candidato, donde no hay escalafones rígidos, caer en el favoritismo para seleccionar a un candidato sería un premio a la mediocridad y un duro golpe a la productividad, después de todo, a quien le motiva trabajar arduamente, si las regalías de su esfuerzo, por ejemplo una promoción en el empleo, se las llevará otro compañero de trabajo, por un simple escalafón establecido en la empresa o por designación de sindicato.

¿Piense en usted, le parecería justo que le pasara esto en su trabajo, verdad que no?

No se ha olvidado que el sindicalismo se creó como ejercicio de lucha contra el patrón, sabemos de las grandes injusticias que se consumaron por parte de éste contra sus trabajadores, de hecho todavía existe abuso pero no predominantemente, ahora el trabajador conoce más sus derechos y tiene un grado de escolaridad más alto, a las empresas no les conviene oprimir a sus colaboradores, porque atenta contra su creatividad, compromiso y lealtad, las empresas se tardaron en entenderlo.

¿Porqué un trabajador debe de estar con un grillete en su tobillo, esclavizado a pertenecer a un sólo sindicato? laborando sólo en empresas del mismo gremio, mientras que hay un mundo afuera que le puede ofrecer mejor dignidad de trabajo y condiciones más favorables para él y su familia.

¿Porque perder la oportunidad de laborar en lo que al trabajador mejor le acomode, lo que más le brinde satisfacción o desarrollo profesional?

Concluyo señalando que los sindicatos con mi propuesta, opinarían que si el trabajador se contrata libremente, será más sencillo persuadirlo por parte del patrón, en que no apoye las disposiciones que marque el sindicato, perdiendo éste su fuerza, nada mas lejos de la verdad.

Pensará el empresario, ¿porqué poner en riesgo mi capital, invirtiendo y no poder disponer de recursos para obtener mayor rentabilidad (mano del trabajador calificada)?

