

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
MAESTRO EN DERECHO LABORAL
PRESENTA:
LIC. OMAR SERGIO GARZA GUERRA

TEMA: ANALISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD
O INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION

CD. UNIVERSITARIA

AGOSTO 2004

FM

K1

FDYC

2004

LG372



1020150255

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



TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
MAESTRO EN DERECHO LABORAL PRESENTA EL
LIC. OMAR SERGIO GARZA GUERRA

TEMA: ANÁLISIS SOBRE LA
CONSTITUCIONALIDAD O
INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE
EXCLUSIÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA, AGOSTO DE 2004.

990856

TH

K1

FD40

2004

.E372



FONDO
TESIS

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

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
MAESTRO EN DERECHO LABORAL PRESENTA EL
LIC. OMAR SERGIO GARZA GUERRA

TEMA: ANÁLISIS SOBRE LA
CONSTITUCIONALIDAD O
INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE
EXCLUSIÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA, AGOSTO DE 2004.

DEDICATORIAS

A DIOS: Por darme la vida, salud y capacidad para dar un paso más en mi etapa profesional.

A MI ESPOSA E HIJOS: Rosa Nelly, Alejandra y Omar que son el motor que me mueve a seguir superándome en la difícil tarea de la vida laboral y profesional, porque ellos son mi inspiración para continuar superándome.

A MIS PADRES: Por todo el apoyo y el impulso que me dieron para concluir esta etapa en mi profesión como Abogado y por lo inculcado durante mi vida junto a ellos.

A MI ASESOR: Dr. Ismael Rodríguez Campos, por transmitirme lo invaluable, el conocimiento, y porque sin su ayuda hubiera sido imposible lograr este objetivo profesional.

INDICE

	Págs
Introducción.....	1
Capítulo I.	
Historia de los Contratos Colectivos de Trabajo	
A. Antecedentes remotos.....	6
B. Antecedentes recientes.....	7
C. Opinión respecto a la denominación.....	8
D. El Contrato Colectivo en México.....	9
Capítulo II.	
Historia de la Cláusula de Exclusión	
A. Generalidades.....	11
1. Antecedentes históricos.....	11
2. La historia en México de la cláusula.....	12
Capítulo III.	
Función y clasificación de la cláusula	
A. Función.....	14
B. Su clasificación.....	15
1. La cláusula de exclusión de ingreso.....	15
2. La cláusula de exclusión por separación o expulsión.....	15
Capítulo IV.	
Conceptos básicos	
A. Cláusula.....	16
B. Cláusula de exclusión.....	17
C. Cláusula de admisión.....	22
D. Sindicato.....	23
E. Constitucionalidad.....	24
F. Inconstitucionalidad.....	24
G. Constitucional.....	25
H. Contrato colectivo de trabajo.....	25

*Capítulo V.
Libertad Sindical*

<i>A. Concepto.....</i>	<i>26</i>
<i>B. El Proyecto Abascal.....</i>	<i>29</i>

*Capítulo VI.
La cláusula de exclusión en la legislación comparada*

<i>A. En la legislación de panamá.....</i>	<i>30</i>
<i>B. En otros países.....</i>	<i>30</i>
<i>C. Algunas cláusulas que restringen la libertad sindical.....</i>	<i>31</i>

*Capítulo VII.
Diversas opiniones sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.*

<i>A. Opinión de algunos autores.....</i>	<i>32</i>
<i>B. Opiniones en contra de la declaración de inconstitucional.....</i>	<i>39</i>
<i>C. Opiniones a favor.....</i>	<i>40</i>
<i>D. Opinión de algunos catedráticos.....</i>	<i>41</i>

*Capítulo VIII.
Declaración de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.*

<i>A. Aspectos generales.....</i>	<i>47</i>
<i>B. La resolución histórica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....</i>	<i>47</i>

*Capítulo IX.
Algunos criterios de la Corte con relación a la cláusula de exclusión.*

<i>A. Tesis que declara la inconstitucionalidad.....</i>	<i>49</i>
<i>B. Otros criterios importantes</i>	<i>51</i>

*Capítulo X.
Reflexión final*

<i>A. Nuestra opinión.....</i>	<i>58</i>
--------------------------------	-----------

<i>Conclusiones</i>	<i>60</i>
---------------------------	-----------

<i>Bibliografía.....</i>	<i>65</i>
--------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

La cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo ha sido tema de mucho debate a través del tiempo, y es un tema que merece un arduo estudio para así poder dar una opinión propia, toda vez que es relevante y controvertido, ya que están en juego tres partes fundamentales para el desarrollo de un país y para la paz laboral del mismo, como lo son la parte patronal, la obrera y la sindical, por ello la inquietud de elaborar esta tesis, que aborda los puntos diversos de reconocidos autores y profesionales del derecho del trabajo.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo contempla la cláusula de exclusión, en donde surge la controversia es en la práctica del derecho colectivo del trabajo, ya que surgen dudas en cuanto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la misma.

La presente tesis contemplará el estudio de la cláusula de exclusión en general, haciendo énfasis en su origen, concepto, objetivo, motivo, medios y clasificación, sin dejar de lado los antecedentes históricos así como analizando el tema desde el punto de vista del derecho comparado, y de profesionales en la materia, para así, poder dar una opinión con sustento.

Estando la libertad de asociación garantizada en nuestra Carta Magna, ninguna persona puede jurídicamente ser obligada a formar parte, a permanecer, o a no formar parte de una asociación profesional. Cualquier acto de violencia o amenaza para someter o forzar la voluntad de los trabajadores queda prohibido, pudiendo dar base a la acción penal. No obstante existe en nuestro derecho otro procedimiento para obligar a los trabajadores a formar parte de los sindicatos y permanecer en ellos. Se trata de los pactos llamados “cláusulas de exclusión”, que se han venido incluyendo en los contratos colectivos de trabajo, y que cierran las puertas de los trabajadores libres u obligan a los patrones a despedir a los trabajadores que sean expulsados de los sindicatos. Ahora bien, estos pactos no son impugnables a la luz del Derecho Penal, pues la

consignación de estos en los contratos colectivos de trabajo o en los estatutos de los sindicatos no constituyen delito alguno; ¿podremos decir lo mismo en cuanto a su legitimidad? ¿Están estos pactos dentro de los límites de nuestra Constitución?

Haciendo un análisis apropiado y sin tendencias hacia algún grupo social, se estudiarán los efectos de la cláusula de exclusión en nuestra sociedad, tanto legales, sociales, como económicos; así mismo, entrando mas a fondo al campo del derecho se observará que la misma no cumple con los principios de legalidad y de justicia que rigen esta nación, así como tampoco lo establecido en nuestra Constitución Política.

En el desarrollo de la tesis se observará que la cláusula de exclusión puede entorpecer los factores de la producción; se observará que la misma a caído en desuso por su obvia y absurda aplicación y de igual forma se estudiarán cada uno de los aspectos anteriormente mencionados.

El presente trabajo tiene como finalidad investigar el tema referente a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, estudiamos las bases y fundamentos legales que dieron origen a su creación, así como diversas opiniones.

Así también nos basamos en teorías de expertos en la materia, en algunos principios del Derecho de nuestra Ley Federal del Trabajo, en Jurisprudencias y sobre todo en nuestra Constitución.

Con fecha 17 de abril de 2001, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió declarar por unanimidad de cinco votos la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, referentes a las cláusulas de admisión y exclusión en el contrato colectivo y en el contrato ley. Es paradójica la actuación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya que después de un ámbito espacial, temporal, personal y temporal de validez, descubra o interprete que un texto legal vigente durante setenta años es inconstitucional, sin embargo es de suma importancia analizarlo a fondo, ya que como sabemos, existen situaciones que,

independientemente de que son inconstitucionales, se vuelven cotidianas y se hacen una mala costumbre en la sociedad mexicana.

ANÁLISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

CAPITULO I.

Historia de los contratos colectivos de trabajo

A. Antecedentes remotos

Es importante encontrar antecedentes históricos de instituciones modernas para poder entenderlas, y en materia sindical no es la excepción. El maestro Néstor de Buen Lozano, opina, al igual que Manuel Alonso García, que el origen de los pactos o convenios se dio en el siglo XIX, y fueron una consecuencia de la lucha en el terreno jurídico laboral, y de manera más genérica en el campo social entre los patrones y las organizaciones profesionales obreras.¹

Algunos autores, según ha mencionado Mario de la Cueva, dicen haber encontrado antecedentes de ciertos pactos celebrados entre compañeros y los maestros de taller, para establecer condiciones de

¹ DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Porrúa. México, 2001. Pág. 801.

trabajo, sin embargo, afirma Del Buen Lozano, no obstante eso, la realidad es que no se pueden encontrar antecedentes de instrumentos jurídicos nacidos de necesidades modernas en circunstancias históricas diversas.²

B. Antecedentes recientes.

El contrato colectivo de trabajo nace en el derecho privado, concretamente en el Código Civil Holandés del 1º de febrero de 1909, después lo reconoce también el Código Federal Suizo de las obligaciones el 30 de marzo de 1911, en donde se establecía en su artículo 322 lo siguiente: “La convención colectiva de trabajo es el contrato mediante el cual unos empleadores o asociaciones de empleadores, de un lado, y asociaciones de trabajadores del otro, establecen de común acuerdo cláusulas respecto de la conclusión, contenido y extinción de contratos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores interesados”.³

² Ibidem, Pág. 802.

³ Idem.

Diferentes países europeos han creado leyes específicas para los contratos colectivos de trabajo, como lo son Alemania, Austria, Grecia, Portugal, Francia, España y otros.

En España fue evolucionando de manera interesante el contrato colectivo, se reconoció la libertad sindical y su incidencia sobre dichos pactos colectivos.⁴

C. Opinión respecto a la denominación.

Se dice que durante muchos años se le ha dado mucha importancia a la denominación de las múltiples instituciones jurídicas que existen, y dado que el contrato colectivo no es la excepción, le seguiremos llamando de esa manera, no obstante que ni es contrato y ni es colectivo; no es contrato, porque todos los contratos, incluso el de matrimonio, requiere del acuerdo de las voluntades, cosa que no ocurre en los contratos colectivos. El trabajador no puede acordar su voluntad en los contratos colectivos, ya que no puede alegar si alguna disposición le parece injusta. Y también se obtiene sin el consentimiento, muchas de las veces, del patrón, por lo que no

⁴ Ibidem, Pág. 803.

podemos considerar que sea un contrato. En lo que respecta a lo de colectivo, le queda muy grade, ya que lo colectivo se refiere al interés profesional y no a un número determinado. Así pues, el único titular del contrato colectivo es el sindicato.⁵

D. El Contrato Colectivo en México.

El maestro De la Cueva nos recuerda que los contratos colectivos de trabajo en nuestro país siempre fueron lícitos, ya que no han estado prohibidas la libertad de asociación profesional ni la de coalición. Menciona además como antecedentes a los reglamentos de trabajo, siendo el más conocido el “Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla de 20 de noviembre de 1906, que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco.⁶

El maestro De la Cueva es el que ha escrito con mayor abundancia sobre el tema en estudio, y muchos autores se refieren a lo que el ha escrito en sus obras.

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México, 1998. Pág. 239.

⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor. Obra Citada. Pág. 804.

La legislación laboral posterior al artículo 123 constitucional refería constantemente a los contratos colectivos. También lo incluyeron los Proyectos Portes Gil y el Proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base para la ley de agosto de 1931.⁷

No obstante, Mario de la Cueva, hace referencia de la historia de las cláusulas de exclusión, de la primera que se tiene conocimiento en nuestro país fue en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía de Luz y Fuerza, S. A. La cual se refería a una cláusula de ingreso, pero de este contrato no se ha conseguido ejemplar alguno.⁸

Pero la primera cláusula de exclusión de ingreso que se aplicó en todo México por primera vez, fue la que apareció en la Convención Textil en 1927.⁹

⁷ Ibidem, Pág. 805.

⁸ Cfr. Obra Citada. Pág. 309.

⁹ Idem.

Así pues, como podemos ver, las cláusulas de exclusión aparecieron presumiblemente en los contratos colectivos antes que en la misma legislación laboral.

CAPITULO II.

Historia de la cláusula de exclusión

A. Generalidades

Para poder realizar un estudio completo del tema, haremos un estudio de lo que fue el inicio de las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, primeramente, y después en la legislación.

1. Antecedentes históricos. Lo que hoy en día se conoce como derecho del trabajo nació en el siglo XIX, pero no se desarrollaron las cláusulas de exclusión. Inglaterra fue la primera nación en reconocer la licitud de las referidas cláusulas en una ley del parlamento (*Trade disputes act*) esto en el año de 1906, y en los Estados Unidos de Norteamérica, fue hasta la Ley *Wagner* que se reconoció a las cláusulas en los contratos colectivos.

2. La historia en México de la cláusula. Las cláusulas de exclusión surgieron como instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de la sociedad futura, en la que riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres. No fue obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aun a las tradicionales 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 obrera. Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del derecho de trabajo como el nuevo ordenamiento de, y para la clase trabajadora.¹⁰

Se dice que las primeras referencias que se tienen de las cláusulas de ingreso figuraron en el contrato colectivo de trabajo que

¹⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *Obra Citada*. Pág. 307.

se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A.¹¹

Salvo el dato de la industria eléctrica, no se tenía antecedente de la cláusula de exclusión, en su aspecto de ingreso hasta la aparición de la Convención textil de 1927, con validez en todo el país.¹²

Creemos que tuvieron un bello y notable origen, pero pensamos también, que desde hace muchos años, se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical, y a través de él, del totalitarismo estatal.

La cláusula de exclusión tuvo como efecto inmediato la designación de la persona que prestaría el trabajo, que pasó del patrón al sindicato, anteriormente, antes de existir la cláusula de exclusión, el empresario poseía la facultad irrestricta de designar libremente las

¹¹ Ibidem. Pág. 309.

¹² Idem.

personas que ejecutaran diversas actividades de la empresa, en cambio en virtud de esa cláusula, esa potestad pasó al sindicato.

CAPITULO III

Función y clasificación de la cláusula.

A. Función.

La cláusula en estudio tiene una función específica, así como una clasificación de la misma que se ha estudiado con el paso de los años con el fin de darle una utilización.

1. La defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicalizado a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de servicios.
2. Evitar la lucha intersindical, lo que a su vez coadyuva a la unificación de los trabajadores.

A pesar de que su origen deriva de una verdadera lucha social, ahora se han convertido en una base que le otorga fuerza y poder al sindicato.

B. Su clasificación.

- 1. La cláusula de exclusión de ingreso.** Es una normación del contrato colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a los que sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo que rige en dicho centro de trabajo.¹³
- 2. La cláusula de exclusión por separación o expulsión.** Que es otra normación del contrato colectivo que estipula que el sindicato podrá pedir al patrón que separe al trabajador de su empleo, si estos renuncian o son separados del sindicato titular del contrato.¹⁴

¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 308.

¹⁴ Idem.

CAPITULO IV

Conceptos básicos.

A. Cláusula. Se define como cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento análogo, público o particular.¹⁵

La doctrina ha distinguido tres clases de cláusulas en el contrato:

- 1) Las cláusulas esenciales son aquéllas sin las cuales el contrato no puede subsistir.
- 2) Las cláusulas naturales son aquéllas que están sobreentendidas en el contrato; cuando las partes no se han explicado, pero que , no siendo de la esencia del contrato pueden ser suprimidas en él por una explicación formal.
- 3) Las cláusulas accidentales son aquellas que no estando en la naturaleza del contrato no pueden estar contenidas en él sino en virtud de cláusula particular.¹⁶

¹⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 14ª Ed. Porrúa, México. 2000. Pág. 474.

¹⁶ Idem.

B. Cláusula de exclusión.

1. En sentido lato, incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato-ley que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte. Es ésta su acepción más difundida y el elemento de base del presente desarrollo. Nuestro ordenamiento positivo la reconoce expresamente en el artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

2. La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales.¹⁷

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

¹⁷ Ibidem, Pág. 478.

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

- a) Será la asamblea general y no la directiva, el tribunal que habrá de conocer de la expulsión.
- b) La asamblea habrá de reunirse para el único efecto de conocer de la expulsión, pues se trata de una sesión extraordinario y no ordinaria.
- c) En observancia a las garantías de audiencia y de legalidad, el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) En atención a las fracciones III a V del artículo 20 constitucional, se exige la formalidad procesal de que la asamblea (tribunal en su caso), conozca y considere las pruebas que sirvan de base al procedimiento, incluyendo desde luego, las que ofrezca el afectado. Para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que la decisión será adoptada por los mismos, se establece expresamente “que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por

escrito”. Se intentó solucionar de esta manera la violación constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento, y decimos se intentó, porque la asamblea sindical no es ningún tribunal.

Para preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios a favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicarán en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas.

3. Objeciones de inconstitucionalidad. Con frecuencia se ha manejado que las cláusulas de exclusión atentan contra las siguientes garantías individuales:

1° La libertad de trabajo establecida en el artículo 5° constitucional, al impedírsele al trabajador que se dedique al trabajo que mejor le parezca siendo éste lícito. En respuesta a lo anterior, se ha manejado que se trata de restricciones contractuales, aunado a que se confunde la libertad de trabajo con el derecho a exigir empleo en una empresa determinada.¹⁸

2° La libertad política de asociarse consagrada en el artículo 9° de la Carta Magna. En cuanto a esto, se ha cuestionado que la libertad genérica de asociación no es absoluta y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3° La prohibición de juzgar por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con anterioridad. Al respecto se señala que la prohibición de tribunales especiales le compete al Estado, y no al sindicato, que como organismo colectivo tiene el derecho de expulsar a los miembros perniciosos. Por otro lado en los estatutos sindicales se prevé un procedimiento de expulsión previamente establecido.

¹⁸ Ibidem. Pág. 479.

4° la prohibición constitucional de hacerse autojusticia. Esta aseveración se ha rebatido afirmando que no tiene relación con esta cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los grupos sociales para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrarios a sus fines.

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

6° La prohibición de despedir a los trabajadores por ingresar a un sindicato o dejar de pertenecer a él. Esta observación se ha refutado en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria consagrada en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato-ley. Por otra parte condiciona el interés particular del trabajador al interés colectivo del sindicato que necesita miembros que cumplan con los objetivos de la organización.

7° Implica renuncia de derechos de los trabajadores, por lo que ese tipo de estipulaciones son nulas. A eso se ha contestado que no existe

tal renuncia de derechos, sino como ya se ha mencionado que es el interés superior de la colectividad y sus fines.

Para un sector amplio de la doctrina, aunque se sabe que en la práctica la cláusula de exclusión se ha prestado a mucha corrupción, el abuso y la manipulación, estas consecuencias no explican su inconstitucionalidad dada la prevalencia del interés profesional. En todo caso corresponde a los trabajadores el nombrar a los dirigentes más idóneos.¹⁹

C. Cláusula de admisión.

1. Es una normación del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes estén sindicalizados.²⁰

Y al igual que la cláusula de exclusión, se ha debatido mucho en cuanto a su constitucionalidad, ya que se contrapone a disposiciones de nuestra constitución.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

Mario de la Cueva define de manera general a las cláusulas de exclusión como normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo al trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.²¹

D. Sindicato.

Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.²²

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.²³

Los sindicatos de trabajadores pueden ser: a) Gremiales, que son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; b) De empresa, que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; c) Industriales, que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o

²¹ Cfr. *Obra Citada. Pág. 307.*

²² *Ley Federal del Trabajo de 1970.*

²³ *Idem.*

más empresas de la misma rama industrial; d) Nacionales de industria, que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; e) De oficios varios, que son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos últimos sindicatos sólo podrán formarse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte .²⁴

Los sindicatos de patrones pueden ser: a) Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; b) Nacionales, que son los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas (art. 361 de la ley citada).²⁵

E. Constitucionalidad.

Característica de un acto o norma que responde al sentido político-jurídico de una Constitución.²⁶

F. Inconstitucionalidad.

Calidad de inconstitucionalidad de un acto o norma.²⁷

²⁴ Idem.

²⁵ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. 27ª Ed. México 1999. Pág. 455.

²⁶ Ibidem. Pág. 184.

G. Constitucional.

Acto o norma cuyo contenido está en contradicción con la Constitución Política del Estado.

H. Contrato colectivo de trabajo.

Es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte y por la otra, uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores. Los grupos de trabajadores no organizados carecen de facultad para celebrar contratos colectivos.²⁸

En el derecho mexicano del trabajo 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 y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Por lo tanto, son principios al servicio

²⁷ Ibidem. Pág. 317.

²⁸ ENRIQUE ALVAREZ DEL CASTILLO, Alfonso y otros autores. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, Tomo II, UNAM, México 1974, Pág. 215.

del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario de la empresa es el titular del contrato colectivo.²⁹

CAPITULO V.

Libertad Sindical

A. Concepto.

Se dice que el concepto de libertad sindical no puede ser uno sólo, sino que envuelve muchos factores, tanto individuales como colectivos, sin embargo en nuestro país se entiende como el derecho que tienen los trabajadores, frente al estado, frente a los patrones y frente a los sindicatos.³⁰

De la Cueva expresa que “la conquista de la libertad sindical fue reconocida de un derecho social y no una concesión del Estado”.³¹ Si bien es cierto que la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, también lo es que impuso un triple deber:

²⁹Cfr. DE LA CUEVA, Mario . *Obra Citada*. Pág. 307.

³⁰ Cfr. ENRIQUE ALVAREZ DEL CASTILLO, Alfonso y otros autores. *Obra Citada*. Pág. 201.

³¹ Cfr. *Obra Citada*. Pág. 257.

Un deber del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruir la lucha del trabajo como el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la Ley: “el patrono que emplee a trabajadores miembros de un sindicato, tendrán la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; y un deber positivo del Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato”.³²

También señala que existen diferencias entre la libertad general de asociación referida a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etcétera, y la libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo... la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.³³

³² Idem.

³³ Ibidem, pp. 241 y 242.

Néstor de Buen opina que es “un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social”.³⁴

Euquerio Guerrero considera que ésta se traduce en dos cuestiones: “dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así le convenga”.³⁵

Santos Azuela la considera como “el pivote y piedra angular... la garantía clave de los sindicatos para su actividad y cumplir su cometido”.³⁶ Sin embargo, el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de “la efectiva y perdurable *libertad sindical* interna y externa”.³⁷

Para Charis Gómez, la idea de *libertad sindical* permanece como la “aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales e internacionales”.³⁸

³⁴ Cfr. DEL BUEN LOZANO, Néstor *Obra Citada*. Pág. 537.

³⁵ GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 20ª. ed., Porrúa México, 1994, p. 282.

³⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, 2ª. ed., Porrúa. México, 1997, p. 97.

³⁷ *Ibidem*, p. 102.

³⁸ CHARIS, Gómez, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, Porrúa. México, 1994, p. 135.

Nuestra legislación del trabajo adoptó el Convenio Internacional número 87, sobre la *libertad sindical*, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950, y su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 358 y 359, que se fundamentan en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123, la cual establece: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera . . .”³⁹

B. El proyecto Abascal.

Mucho se ha criticado el famoso proyecto de reforma a la Ley Federal del trabajo, en cuanto a que son totalmente violatorias al derecho de asociación consagrado en nuestra Constitución, así como al derecho colectivo y a otros más, en el proyecto se amplían los tipos de registros sindicales cuando se trata de sindicatos de patrones, lo cual carece de sentido, si tomamos en cuenta que los obstáculos a la libertad sindical, se ejercen contra los sindicatos de trabajadores, y no contra los de patrones. En lugar de facilitar el registro de los

³⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Anaya. México. 2001.

sindicatos, la propuesta los restringe, añadiendo una causal de negativa genérica, que otorga un amplio campo de maniobra a la autoridad registradora, restringiendo la libertad sindical al oponer una amplia gama de causales.⁴⁰

CAPITULO VI.

La cláusula de exclusión en la legislación comparada.

A. En la legislación de Panamá.

En la legislación panameña no se hace mención de la cláusula de exclusión, pero ha sido suscrita en algunos contratos colectivos, pero aún la jurisprudencia no se ha pronunciado sobre ella, y en la Constitución de este país no se consagra la libertad negativa de afiliación sindical.⁴¹

B. En otros países.

Hay países de tradición liberal, que admiten en sus convenciones colectivas, las llamadas cláusulas de seguridad sindical, que no son otra cosa que la manera de obligar a permanecer en un sindicato de

⁴⁰ JUSTINIANI ALCALDE, Arturo. *Revista Laboral. La práctica jurídico administrativo*. Año XI. 2003. Número 129. Pág. 5.

⁴¹ HOYOS, Arturo. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. UNAM. México. 1974. Pág. 218.

manera obligatoria, entre otros lo aplican en Inglaterra, Estados Unidos de Norteamérica, Australia, Nueva Zelandia, Francia, entre otros.⁴²

C. Algunas cláusulas que restringen la libertad sindical.

1. La close shop, se aplica en Inglaterra y Norteamérica, y obliga a todos los empleados a ser miembros del sindicato en el momento de la admisión al empleo y permanecer en él el tiempo que dure el contrato de trabajo.⁴³
2. La unión shop, respeta un poco la libertad individual, porque se obliga al trabajador sólo a permanecer en el sindicato al momento de la admisión y la obligación se extiende sólo a un lapso corto de tiempo.⁴⁴
3. La mise a la l'index, este procedimiento se aplica en Francia y se diferencia de los demás es que afecta la libertad del individuo a no afiliarse al sindicato que le digan, así como viola la libertad de afiliarse al que guste.⁴⁵

⁴² GOMES, Orlando y otros autores. *Curso de Derecho del Trabajo*. Editorial Cárdenas, 1979. Pág. 701.

⁴³ Idem.

⁴⁴ Idem.

⁴⁵ Ibidem. Pág. 703.

CAPITULO VII.

Diversas opiniones sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.

A. Opinión de algunos autores.

Desde hace varios años, la cláusula de admisión y de exclusión han servido para consolidar las “bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal”.⁴⁶

En opinión de Euquerio Guerrero, la cláusula de exclusión es inconstitucional, ya que desconoce el derecho de libertad negativa que se consagra en nuestra Constitución y en la ley ordinaria, y a que al ejercitar dicho derecho, el trabajador perdería su empleo. La cláusula en estudio tiende a que el empleador sancione faltas cometidas en el sindicato, lo cual es incorrecto.⁴⁷

Nos dice Guerrero, que ha su modo de ver, tanto la cláusula de exclusión por separación como la de exclusión por ingreso son

⁴⁶ Cfr. DE LACUEVA, Mario. Obra Citada. Pág. 308.

⁴⁷ Cfr. Obra Citada. Pág. 318.

inconstitucionales, ya que la primera, dice, la prohíbe el artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los trabajadores de sus empleos sin incurrir en responsabilidad, a menos que haya causa justificada; y en el caso de la cláusula de exclusión por admisión, nos comenta que el trabajador que quiere ingresar a cierta empresa, no obstante de tener todo el perfil para el puesto, si tiene alguna diferencia con el sindicato titular, éste no podrá ser contratado, violándose así, la libertad de asociación profesional.⁴⁸

Se dice que la cláusula de exclusión por admisión, ha sido usada en venganza por algunos dirigentes sindicales o para amedrentar a los trabajadores que se salgan de los lineamientos que plantea el sindicato.⁴⁹

Algunos juristas mencionan que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror, sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de es

⁴⁸ Ibidem. Pág. 319.

⁴⁹ Ibidem. Pág. 320.

innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ésta debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley.

Para Roberto Charis, es urgente una recomposición de la vida sindical, afectada por la crisis consistente en “ausencia de legitimación, credibilidad, coherencia, poder de representatividad, de organización y de convocatoria, así como una incapacidad de la dirigencia”.⁵⁰ Roberto Lara Rocha sostiene que dichas cláusulas limitan al empresario para contratar libremente a sus trabajadores y también niegan al trabajador no sindicalizado la oportunidad para ingresar a trabajar a una empresa. José Dávalos considera que la cláusula de exclusión por ingreso, no atenta contra el artículo 5º de nuestra Carta Magna, ya que esto no impide al trabajador que se dedique a la actividad que mas le acomode, siendo lícita, sino que es una condición, es decir, un requisito para ingresar a un empleo determinado.⁵¹

⁵⁰ Cfr. Obra Citada. Pág.356.

⁵¹ DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales*. Porrúa. México, 1998. Pág. 321.

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación, nos dice que se viola la libertad de sindicación en su aspecto negativo, es decir, el derecho a dejar de pertenecer a un sindicato, asimismo se contraponen a lo dispuesto por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que se tendrá por no puesta cualquier estipulación que imponga una sanción por el hecho de separarse de un sindicato.⁵²

Alberto Trueba Urbina, no entra en mucho detalle al referirse a las cláusulas de exclusión, pero menciona que independientemente de su inconstitucionalidad, los sindicatos, a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual esas cláusulas.⁵³

Mario de la Cueva, en un análisis sobre las dos clases de cláusulas, nos hace referencia, primeramente, a la de admisión o ingreso, y nos dice que es un derecho de los sindicatos y que ayuda a darle presencia y fuerza a los mismos.⁵⁴

⁵² Ibidem. Pág. 322.

⁵³ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del trabajo*. Porrúa. México. 1980. Pág. 387.

⁵⁴ Cfr. Obra Citada. Pág. 315.

En cuanto a la de separación o expulsión, nos hace mención de que la finalidad de esta es la de la defensa del sindicato titular del contrato colectivo, para mantener su fuerza y titularidad, y contra su desintegración, en resumen nos dice que las cláusulas de exclusión es un derecho de la clase trabajadora y las dos se deben de aplicar responsablemente.⁵⁵

El maestro Néstor de Buen Lozano, nos explica que la razón de ser de estos derechos sindicales, como el los llama, es evidente, ya que si la titularidad del contrato colectivo, depende de la mayoría de trabajadores, es justificable que se contrate sólo a los empleados que sean miembros del sindicato titular y la posibilidad de obtener la separación de quien renuncie al sindicato o sea expulsado de él. Y aunque cree en la constitucionalidad de las cláusulas, menciona que preferiría que se suprimieran de la ley, en particular la de separación.⁵⁶

Baltasar Cavazos Flores, nos dice en principio de cuentas que le parece redundante el término cláusula de exclusión por separación, y

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Cfr. Obra Citada. Pág. 836.

nos dice, al igual que De la Cueva, que la de admisión no viola la Constitución, ya que en la práctica se puede adecuar, es decir proponer a varios trabajadores por parte del sindicato o en su defecto que si el patrón no estima conveniente a un trabajador, le da un término al sindicato para que proponga a otro.⁵⁷

Sin embargo nos señala el ya referido autor, que la cláusula de exclusión por separación es antijurídica y violatoria de los derechos de los trabajadores que desean ser libres, y menciona que no lo convencen los argumentos vertidos por Néstor de Buen, ya que sostiene Cavazos que las garantías individuales son primordiales y las colectivas o de los sindicatos pasan a segundo término.⁵⁸

En cuanto a la de separación, sostiene que es violatorio de los artículos 4° y 5° Constitucionales e impide el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.⁵⁹

⁵⁷ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Síntesis de derecho Laboral Comparado*. Trillas. México, 1991. Pág. 47.

⁵⁸ Idem. Pág. 48 y 49.

⁵⁹ Ibidem. Pág. 48.

Insiste Cavazos en que la de separación tiene tres efectos, produce la pérdida del empleo, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes a el empleo y deja al patrón libre de toda responsabilidad por dejar sin trabajo al empleado.⁶⁰

El profesor Jorge Garizurieta opina que la cláusula de exclusión por separación no es inconstitucional, ya que el interés profesional está por encima del particular y que si un trabajador es expulsado del sindicato al que pertenece, por lo tanto el sindicato está en su derecho de exigirle al patrón que lo separe del trabajo, de lo contrario se debilitaría la acción sindical correspondiente.⁶¹

También se suma al grupo que pensamos que es inconstitucional la cláusula en estudio es Hugo Ítalo Morales, quien lo sostiene en su obra La Estabilidad en el Empleo, sin entrar en mucho detalle y dando las opiniones de Mario de la Cueva y de Baltasar Cavazos Flores.

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Idem.

B. Opiniones en contra de la declaración de inconstitucional.

Algunos la han juzgado de equivocada y peligrosa, ya que dicen, que traerá como consecuencia que los sindicatos se desestabilicen, y diferencias entre las asociaciones de trabajadores, asimismo algunos opinan que generará una agitación sindical que afectará la productividad así como la misma esencia del sindicato.⁶²

La CTM ha declarado que la resolución de la Corte fue un duro golpe contra las grandes centrales sindicales, y que ellos lucharán legalmente para que no se establezca jurisprudencia al respecto, porque, de ser así, se fragmentaría el sindicalismo. Y califican a la cláusula de exclusión como una medida de disciplina y orden dentro de las empresas.⁶³

A ese respecto, opinamos que siendo objetivos, en la práctica, la aplicación de la cláusula en estudio se presta a mucha injusticia, en donde se ven beneficiados los patrones irresponsables y los líderes sindicales que buscan beneficios personales.

⁶² Revista Información Dinámica de la Consulta. Año XIV. 3 a época, México. 15 de mayo de 2001. Pág. 6.

⁶³ Ibidem. Pág. 7.

C. Opiniones a favor.

El maestro constitucionalista Ignacio Burgoa considera que todo obstáculo que restrinja la libertad debe ser removido, y en este caso, era una traba a la libertad de trabajo y a la libre asociación sindical, por lo que la Corte cumplió con su deber de aplicar la Carta Magna.⁶⁴

Alejandra Barrales, diputada del PRD y secretaria general de la Asociación Sindical de Sobrecargos, comentó que la resolución no perjudicará a las organizaciones que conforman la Unión Nacional de Trabajadores, ya que lo más importante es que ésta no se aplique para diluir o dividir al movimiento sindical que realmente cumple con su función en nuestro país.⁶⁵

Enrique Aguilar Borrego, vicepresidente del Congreso del Trabajo, afirmó que la resolución sólo está reforzando la idea de que la afiliación a un sindicato debe de ser por voluntad propia y no bajo presión.⁶⁶

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Idem.

El laboralista Juan Cerbón Soto, sostiene que si bien es cierto que las cláusulas de exclusión lesionan el principio de libertad, y el de defensa y audiencia individual y permanencia en las relaciones de empresa sindicato, que no podría darse si no existieran las cláusulas en estudio, menciona que, a pesar de todo, éstas aseguran la estabilidad de los puntos pactados entre empresa y sindicato y que constituyen las condiciones de trabajo, lo cual representa un valor superior.⁶⁷

D. Opinión de algunos catedráticos.

El Licenciado Alejandro Javier Torre Martínez, catedrático y Presidente de la Junta local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, nos emite su opinión acerca del tema que nos ocupa en esta tesis, y nos refiere que, desde su punto de vista la garantía individual consagrada en el artículo 5º constitucional, no se puede anteponer a la garantía social prevista en el 123 de la Carta Magna, ya que el propósito de esta cláusula es fortalecer a los sindicatos de trabajadores, dado que históricamente desde el surgimiento del

⁶⁷ CERBÓN SOTO, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Trillas. México. 1992. Pág.236.

Derecho del Trabajo, es como se demostró que los trabajadores podían buscar mejoras razonables a las condiciones en que prestan sus servicios a las empresas, y que a través de esa agrupación es que están en condiciones de hacer valer su interés profesional frente al empleador, y que esto, entre otros motivos, justifica que ese interés social de la clase obrera, entendida como un ente uniforme, es el que debe prevalecer sobre el interés individual, y que por lo tanto, desde ese punto de vista, debe considerarse perfectamente constitucional el hecho de que exista la cláusula de exclusión, y que hace que realmente la aspiración del trabajador de buscar una mejoría en sus condiciones de vida, pueda concretarse.⁶⁸

Históricamente se ha demostrado que a través de la sindicación y en el ejercicio de los derechos colectivos que corresponden a los trabajadores, es como estos han podido llegar a mejores estadios de vida para ellos y sus familias, de tal manera que, permitir que los sindicatos de obreros se diluyan o polaricen, fomentaría el que los

⁶⁸ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Javier Torre Martínez, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León el día 3 de marzo de 2004.

mismos trabajadores perdieran el ánimo por estar agrupados y que al final de cuentas sería en perjuicio de ellos mismos.⁶⁹

El Licenciado Torre, nos refirió que su comentario era referente a las dos clases de cláusulas de exclusión, tanto la de separación, como la de admisión, es decir, que las dos, según su opinión, son constitucionales.

Por otra parte, el Lic. Sergio M. Villarreal Salazar, reconocido laboralista de la entidad, nos refirió que el tema de la cláusula de exclusión por separación y por admisión debe verse por separado, porque interesa de manera diferente el derecho de libertad sindical y el derecho al trabajo, y hablando de la cláusula de exclusión por admisión nos menciona que como en un sistema jurídico como el nuestro, nadie puede decir que tiene derecho a trabajar en una determinada empresa, no le parece que hay a una violación a la libertad de trabajo. Si lo vemos desde el punto de vista de la libertad sindical en el aspecto positivo tampoco hay una violación a esa garantía, toda vez que no existe una disposición que obligue al

⁶⁹ Idem.

trabajador a afiliarse a un sindicato, y si no existe la obligación, entonces no existe la afectación de la garantía de libertad de asociación.

En lo que respecta a la libertad de sindicación por lo que hace a la cláusula de separación cree que sí hay una afectación de esa garantía, porque el sentido de la misma puede entenderse únicamente como una garantía social, una garantía conferida al grupo, a la categoría profesional, aunque esté expresada en forma de manera individual, y la prueba es que el trabajador no tiene derecho a formar un sindicato, es decir, se le concede al grupo, a la categoría y de alguna manera discrepando con el criterio que sostuvo la Corte, que considera como inconstitucional estas cláusulas, el dice que no tiene que estar expresa la prevalencia del interés colectivo sobre lo individual, porque la Constitución no descende a los detalles, es una expresión de principios, de normas, de lineamientos generales y si se le entiende a lo que es esa garantía de libertad de asociación sindical, debe de haber confusión, porque el derecho es de la categoría profesional, entonces, no es inconstitucional, porque no hay violación. Y tocante a la libertad de trabajo, podría decirse lo mismo, ya que en cuanto a esta libertad,

aunque es un tema diferente no puede desvincularse del sistema y si en beneficio de la disciplina del grupo establece la cláusula para preservar la unidad del grupo, es decir, la fuerza del grupo, la conclusión es que tampoco es inconstitucional, ya que el interés colectivo debe prevalecer sobre el individual.⁷⁰

Por su parte el Maestro Héctor S. Maldonado Pérez, en una resumida opinión, nos dice que las cláusulas de exclusión, tanto la de ingreso como la de separación, se crearon por el legislador con la intención de fortalecer los grupos sindicales y evitar que el patrón, atreves de despidos o de alguna labor de proselitismo, llegara a mermar la membresía del sindicato y le impidiera tener el mínimo que establece la ley y dejara de tener capacidad jurídica para celebrar un contrato. La cláusula de exclusión por admisión, puede ser una cláusula muy rígida o muy flexible, muy rígida es que la empresa tenga que pedirle al sindicato el trabajador y que la empresa reciba al candidato, flexible se da cuando son trabajos no especializados, pues se dispone de cierto tiempo para que mande los candidatos, que la empresa los seleccione libremente, y que si decide contratarlos los

⁷⁰ Entrevista realizada al Lic. Sergio M. Villarreal Salazar en fecha 17 de marzo del año 2004.

mande a que ingresen al sindicato, y en las cláusulas de los trabajos especializados, se abre más el tiempo, puede suceder lo mismo.⁷¹

Y en cuanto a la de exclusión por ingreso si es inconstitucional y que en un momento ideológico, político e histórico que vivió México, la cláusula talvez era necesaria, hoy abría que revisarla, perola cláusula de exclusión por separación, no tiene el carácter de inconstitucional, porque el trabajador que ingresa a un sindicato, acepta las obligaciones que en toda organización tienen los miembros, acepta pagar cuotas, asistir a asambleas y disfruta de muchos derechos de tal manera que, si ha protestado cumplir con los estatutos, y un día no lo hace pues es legítimo que el grupo lo expulse como le puede pasar a cualquier club de servicio social, el día que el socio no cumpla pues lo separan del grupo, pero aquí la consecuencia es que el trabajador se queda sin empleo, pero son parte del contenido del derecho colectivo del trabajo que le da fuerza y consistencia al grupo social.⁷²

⁷¹ Entrevista realizada al Lic. Héctor S. Maldonado Pérez en fecha 24 de marzo del año 2004.

⁷² Idem.

CAPITULO VIII.

Declaratoria de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.

A. Aspectos generales

Después de haber transitado en la vida jurídico laboral dentro de la legalidad, durante más de setenta años, la cláusula de exclusión, aun antes de ser incluida en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con posterioridad en la de 1970, parece iniciar el penoso peregrinaje hacia la inconstitucionalidad, a partir de la reciente ejecutoria del Poder Judicial Federal, quien ha resuelto expulsarla de la legalidad.

B. La resolución histórica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de analizar el amparo directo en revisión 1124/2000, en la ejecutoria correspondiente y después de un examen jurídico copioso y farragoso, a veces repetitivo, respecto de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, confrontándolos con los artículos 5º, 9º y 123, apartado “A”, fracción XVI, de la Constitución y su interpretación jurídica, resolvió declarar

inconstitucionales, en la sesión del 17 de abril de 2001, por unanimidad de cinco votos, los artículos 395 y 413, de la Ley reglamentaria, y confirmó la sentencia recurrida en la materia de la revisión.⁷³

El histórico fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es de mucha trascendencia, ya que de llegar a constituirse jurisprudencia, no solamente los tribunales federales aplicarían ese criterio, sino también las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.⁷⁴

Todo esto surgió de un conflicto entre 31 trabajadores azucareros del Estado de Veracruz, quienes fueron despedidos por renunciar a la sección número 23 del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares perteneciente a la CTM y pretender formar una nueva agrupación.⁷⁵

⁷³ Revista Información Dinámica de la Consulta. Año XIV. 3 a época, México. 15 de mayo de 2001. Pág. 6.

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ Ibidem. Pág. 7.

En concreto, lo que se defiende en esta resolución, que estima conveniente la desaparición de las cláusulas de exclusión, es el derecho de asociarse para crear una nueva entidad o sumarse a una nueva que ya existe, el derecho a pertenecer en la asociación o a renunciar a ella, y el derecho a no asociarse. Y la multicitada resolución no tiene efectos generales, por lo que sólo favorece a los 31 trabajadores involucrados.⁷⁶

CAPITULO IX

Algunos criterios de la corte con relación a la cláusula de exclusión.

Existen diversos criterios en la interpretación judicial del tema en análisis. Apuntaremos algunos de ellos, poniendo mayor énfasis a la primera de ellas, que es la declaración de inconstitucionalidad de la cláusula:

A. Tesis que declara la inconstitucionalidad.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.
LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN,
RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN**

⁷⁶ Idem.

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

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

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

2a. LIX/2001

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

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

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LIX/2001 Página: 443. Tesis Aislada.

B. Otros criterios importantes.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.
EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE
LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU
INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS
CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE
HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS
PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN
APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN
JURÍDICA DE LOS MISMOS.**

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

sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

2a. LVIII/2001

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

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca.

Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LVIII/2001

Página: 442. Tesis Aislada.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.
EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE
AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU
INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS
CONTRATOS-LEY, NO DEBE REALIZARSE
ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUE DAN
DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE
SU PROHIBICIÓN.**

Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente y, en su caso, del Poder Reformador de la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso y a su auténtico sentido, como pueden ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato

como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun como mecanismo corporativo de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal. En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenos al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionadas.

2a. LVII/2001

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

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LVII/2001 Página: 321. Tesis Aislada.

C. Jurisprudencia que señala los requisitos para aplicarla.

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.

Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus

respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

Quinta Epoca:

Tomo LXVI, pág. 1299. Amparo directo 7701/40. Deán Delgadillo Alfredo. 9 de noviembre de 1940. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Octavio M. Trigo.

Tomo LXXVIII, pág. 2944. Amparo directo 4193/42. Chinas Alfredo. 10 de noviembre de 1943. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXVII, pág. 1104. Amparo directo 1067/43. García Prisciliano. 9 de julio de 1943. 5 votos. Ponente: Hermilo López Sánchez.

Tomo CIII, pág. 1232. Amparo directo 6351/47. Corona Díaz Julián y coags. 1º de febrero de 1950. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXVI, pág. 509. Amparo directo 8585/47. Lineas Urbanas de Camiones Rojos, S. A. 12 de junio de 1953. Unanimidad de 4 votos.

CLAUSULA DE EXCLUSION. EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A ASEGURARSE DE LA LEGALIDAD DEL ACUERDO DE LA.

Si bien es cierto que tratándose de exclusión, para no incurrir el patrón en responsabilidad debe cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en el que se le comunica su aplicación; b) Que en el Contrato Colectivo esté

consignada dicha cláusula; y c) Que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato; también lo es que, el patrón no está obligado a asegurarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatarlo, en razón de que equivaldría a que tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO
CIRCUITO.

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

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Octava Epoca. Tomo XII-October. Tesis: Página: 404. Tesis Aislada.

También es cierto que las empresas, si no existiera la unión de grupo, manejarían las condiciones de trabajo como ya lo han hecho anteriormente, de una manera injusta y desequilibrada.

Haciendo referencia a lo ya antes manifestado, creo que la propia Ley les otorga facultades a los sindicatos que no deberían de poseer, como se observa en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Así pues y tomando en consideración que la cláusula de exclusión no es un medio para el desarrollo de nuestro país, el planteamiento que en este

acto se formula es el de cómo erradicar esta cláusula y qué beneficios o perjuicios traería con sí dicho suceso.

CAPITULO X

Reflexión final

A. Nuestra opinión.

Creemos que las cláusulas de exclusión, si fueran aplicadas debidamente, tendrían una buena función, pero como es de todos conocido, los defectos de las leyes se prestan para que las personas se aprovechen de ello y hagan un mal uso a de las mismas, por lo que se ha dicho que no existen leyes malas, sino que no se aplican como se debieran.

Por otra parte, es indudable que tanto la cláusula de exclusión por separación, como la de exclusión por admisión, son inconstitucionales, ya que se contraponen a disposiciones de la misma Ley Federal del Trabajo, y lo que es aún de mayor relevancia, se contraponen a las disposiciones Constitucionales, tanto al artículo 5º, 9º, así como a la fracción XVI del apartado A de la Carta Magna.

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación, no cabe la menor duda que es inconstitucional, y en cuanto a la de ingreso o admisión, se dice que es un derecho del empleador a contratar a quien le parezca, pero la verdadera finalidad de contratar a alguien no lo es el ser miembro de un sindicato determinado, sino otros factores mucho más relevantes, como lo son el profesionalismo, la responsabilidad, la lealtad, la capacidad, la puntualidad, la calidad, etc.

Pero pensamos también, que si los sindicatos cumplieran con su verdadera función, y tomando en cuenta ciertas modificaciones, talvez se pudiera aplicar la de admisión.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

La cláusula de exclusión es uno de los temas más controvertidos en materia laboral, ya que es considerada como un arma de dos filos ante la clase trabajadora que refiere y se acentúa aun más al tratarla en forma individual.

SEGUNDA.

La problemática radica en la constitucionalidad o inconstitucionalidad de dicha cláusula en razón de lo establecido en el artículo 5º, 9º y 123 sección A fracción XVI, de la Constitución.

TERCERA.

Considero que ésta cláusula no ha merecido una aceptación unánime por parte de los movimientos obreros del país aludiendo un temor a que dicha cláusula no se aplicará a los corruptos y traidores, sino a los militantes que más se distinguieran por su actitud en contra

de los empresarios y por su lucha contra la corrupción de movimiento obrero.

Aunque la cláusula de exclusión sea aparentemente un beneficio a favor del trabajador, ya que si este miembro del sindicato se beneficiará con los logros que obtenga en realidad esta cláusula, puede provocar muchos avisos por parte del sindicato en beneficio propio o del patrón. Por último anotamos que la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr por el camino positivo, la afiliación de sus trabajadores y su permanente adhesión.

Opinamos que un trabajador no debería de ser separado de su empleo por comunicación del sindicato titular del contrato colectivo, en virtud de que las relaciones sindicato-trabajador y trabajador-empresa son completamente diferentes, es decir, que no por que el trabajador tuvo un problema que causó su baja del sindicato, lo tendrá también con la empresa, de hecho, puede ser que el trabajador sea un

excelente miembro en la empresa y que en el sindicato haya tenido alguna dificultad o diferencia, en consecuencia reitero mi punto de vista en el sentido de la inconstitucionalidad de dicho acto, es decir, de separar al trabajador por el sólo hecho de una comunicación del sindicato. Además de que contradice la Carta Magna en cuanto a que todos somos libres de ejercer cualquier trabajo siendo lícito, y en cuanto a que se está discriminando al trabajador por no ser miembro del sindicato titular, siendo que existen factores primordiales que se valoran para emplear a una persona.

CUARTA.

Después de analizar los beneficios y perjuicios que puede representar la cláusula de exclusión se ha llegado a la conclusión de que el legislador erróneamente concede facultades a los sindicatos que no debió de haber consignado en la Ley Federal del Trabajo, por lo que debe derogarse o reformarse todo lo referente a ella, ya que como se menciona en el desarrollo de esta tesis, la cláusula de exclusión en lugar de beneficiar los factores de la producción, los afecta, de acuerdo con lo ya manifestado.

QUINTA.

Ahora bien, como se observa a simple vista, la cláusula de exclusión por separación puede acarrear problemas más serios, como lo es el de que los sindicatos y patronos se confabulen entre sí para que dichos sindicatos envíen las famosas comunicaciones y que las empresas con la pena que siempre las convalece, despidan sin ton ni son a los trabajadores.

SEXTA.

Por último no me queda mas que mencionar que la cláusula de exclusión en general, sirve para que el gremio o sindicato se mantenga unido mostrando el poder que tiene de creación o destrucción según sea el caso, refiriéndolo como la consolidación del grupo; así bien, en mi muy humilde opinión, creo que los sindicatos siempre se han caracterizado por navegar con esa bandera blanca, argumentando que lo que hacen, lo hacen para proteger los intereses de los trabajadores; sin embargo, en la práctica se vive una realidad muy diferente, es decir, que siempre los altos mandos sindicales logran acumular

cuantiosas cantidades de dinero en lo personal y no buscan beneficiar los intereses del grupo.

BIBLIOGRAFÍA

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2002.

DE PINA, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO, 27^a Ed. México 1999.

HOYOS, Arturo. Derecho Latinoamericano del Trabajo. México 1974.

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

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México, 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México, 1991.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México, 2000.

ENRIQUE ALVAREZ DEL CASTILLO, Alfonso y otros autores. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM. México, 1974.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 20ª Ed., Porrúa. México, 1994.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª Ed. Porrúa, México. 1997.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1994.

GOMES, Orlando y otros autores. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. 1979.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1980.

CERBÓN SOTO, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, 1992.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. México, 1999.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. 14^a Ed. Porrúa. México, 2000.

Revista Laboral :La práctica jurídico-administrativa. Año XI. 2003. Número 129.

Revista Información Dinámica de la consulta. Año XIV. 3^a época. México. 15 de mayo de 2001.

