

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Facultad de Derecho y Criminología

Departamento de Posgrado

TESIS

"CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA  
DE EXCLUSION POR ADMISION E  
INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA  
DE EXCLUSION POR SEPARACION."

LIC. CLARA R. VALENCIA GUAJARDO

PONENTE

DR. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS

ASESOR

MONTERREY, N. L.

DICIEMBRE 2002

TM  
K1  
FDYC  
2002  
.V34



1020148833



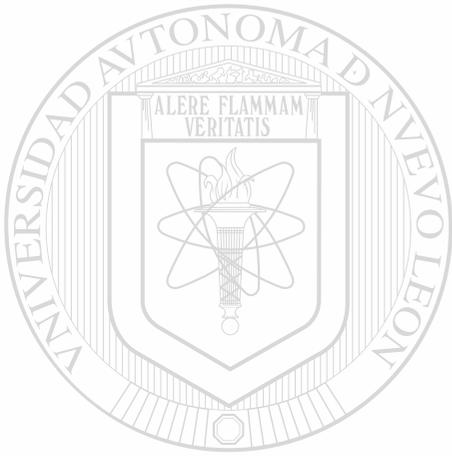
# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

*Facultad de Derecho y Criminología*

*Departamento de Posgrado*

**TESIS**

**“CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA  
DE EXCLUSION POR ADMISION E**

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA  
DE EXCLUSION POR SEPARACION.”**

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

**LIC. CLARA R. VALENCIA GUAJARDO**

**PONENTE**

**DR. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS**

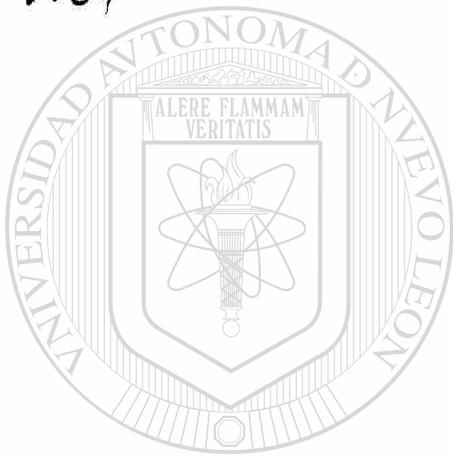
**ASESOR**

**MONTERREY, N. L.**

**DICIEMBRE 2002**

972857

TH  
K1  
FD4C  
2002  
.V34



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

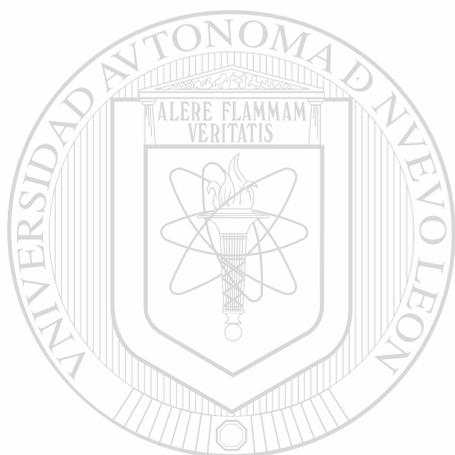


**FONDO  
TESIS**

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>I. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS</b> .....	9
<b>A. ETAPAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL</b> .....	9
1. <i>ETAPA DE LA PROHIBICIÓN</i> .....	9
2. <i>ETAPA DE LA TOLERANCIA</i> .....	11
3. <i>ETAPA DE LA REGLAMENTACIÓN</i> .....	13
<b>B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS EN AMÉRICA LATINA</b> .....	15
1. <i>ARGENTINA</i> .....	15
2. <i>BOLIVIA</i> .....	16
3. <i>COLOMBIA</i> .....	16
4. <i>CHILE</i> .....	16
5. <i>ECUADOR</i> .....	17
6. <i>GUATEMALA</i> .....	17
7. <i>PANAMÁ</i> .....	17
8. <i>PERÚ</i> .....	18
9. <i>URUGUAY</i> .....	18
10. <i>VENEZUELA</i> .....	18
<b>C. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO</b> .....	18
<b>D. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN</b> .....	21
<b>II. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	23
<b>A. CONCEPTO DE CLÁUSULA</b> .....	23
<b>B. CONCEPTO DE EXCLUSIÓN</b> .....	24
<b>C. CONCEPTO DE SEPARACIÓN</b> .....	24
<b>D. CONCEPTO DE ADMISIÓN</b> .....	25
<b>E. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN</b> .....	25
<b>F. CONCEPTO DE LIBERTAD</b> .....	29
<b>III. ASPECTO FILÓSOFICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN</b> .....	32
<b>IV. PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT</b> .....	36
1. <i>CLÁUSULAS SINDICALES</i> .....	39
2. <i>DERECHOS DE PREFERENCIA</i> .....	40
<b>V. MARCO LEGAL DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN</b> .....	42
<b>A. PRESUPUESTOS PARA SU EXISTENCIA Y APLICACIÓN</b> .....	46
1. <i>PATRÓN</i> .....	47
2. <i>SINDICATO</i> .....	47
3. <i>CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATO LEY</i> .....	47
<b>B. LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN Y EL PERSONAL DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES AUTÓNOMAS POR LEY Y PÚBLICAS</b> .....	49
<b>C. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACIÓN CON LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN</b> .....	51
<b>VI. LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN</b> .....	66
<b>A. CONSTITUCIONALIDAD</b> .....	66
<b>B. INCONSTITUCIONALIDAD</b> .....	69
<b>C. OPINIÓN PERSONAL</b> .....	71
<b>VII LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN</b> .....	73
<b>A. CONSTITUCIONALIDAD</b> .....	77
<b>B. INCONSTITUCIONALIDAD</b> .....	77

C. OPINIÓN PERSONAL .....	80
<b>VIII CONCLUSIONES .....</b>	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>84</b>
A. DOCTRINA .....	84
B. DICCIONARIOS .....	86
C. METODOLÓGICAS .....	87
D. LEGALES.....	87
E. INTERNET .....	87
F. CONVENIOS INTERNACIONALES .....	88
G. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA.....	89
<b>ANEXOS.....</b>	<b>90</b>



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## INTRODUCCIÓN

La presente tesis versará sobre la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por ingreso y la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación.

La motivación principal se genera a raíz de mis estudios en la facultad de derecho y en la maestría, donde se me sembró la inquietud por conocer más a fondo las opiniones de los tratadistas que en este aspecto difieren en sus conclusiones y en la manera de interpretar la ley.

La importancia de esta investigación se pone de manifiesto ante los asombrosos hechos del año 2001 cuando la 2ª Sala de la Suprema Corte de Justicia declaró la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista histórico, las asociaciones sindicales en sus inicios encontraron una fuerte resistencia por parte del Estado y de los patrones, se obstaculizó su formación y funcionamiento, se señaló a los dirigentes sindicales principalmente y a los trabajadores sindicalizados no

dándoles trabajo y reprimiendo aun con la fuerza los brotes de vida de las asociaciones profesionales.

Los trabajadores se dieron cuenta que los patrones ejercían violencia, amenazas y tenían represalias en contra de los trabajadores sindicalizados, obligándolos a abandonar a las asociaciones profesionales con lo que les restaba fuerza al disminuir el número de sindicalizados. Las agrupaciones, al principio, recurrieron a medidas violentas tales como el boicot y los paros para consolidarse, pero al reconocerse el derecho de asociación, encuentran un medio más eficaz para lograr su incremento y forzar a los trabajadores a que ingresen a un sindicato y a que permanezcan en él, son obligaciones que se incluyen en los contratos colectivos se les llama “cláusulas de exclusión” y están incluidas en la Ley Federal del Trabajo.

Al paso del tiempo con este nuevo sistema económico y político donde impera la iniciativa privada y la mayor producción; se da un giro sorprendente, el 17 de abril del año 2001 la 2ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió declarar por unanimidad la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo referentes a las cláusulas de exclusión en el Contrato Colectivo y en el Contrato Ley, después de un ámbito espacial, temporal, personal y material de validez, descubre o interpreta que un texto legal vigente durante 70 años es inconstitucional.

La razón principal de mi tesis es ayudar a encontrar el camino para obtener un criterio jurídico uniforme.

Las cláusulas de exclusión o consolidación sindical aparecieron en la legislación mexicana con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, se han venido planteando diferentes interrogantes por parte de los estudiosos del derecho respecto a si son o no constitucionales.

Se sostiene por algunos que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre, pues ataca la libertad del trabajo y asociación; que las cláusulas en cuestión, son además contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional y en especial con la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros. Artículos 5º 9º y 123 Apartado A Fracción 16.

Las cláusulas de exclusión en la vida práctica contradicen la libertad del trabajo y asociación pues por ellos se cierran las puertas a los obreros de las empresas y se despide del trabajo a quien no quiere continuar en el sindicato o al que fue expulsado.

En esta tesis he encontrado algunas limitaciones de carácter personal; el tiempo es uno de ellos. Otro factor es la escasa bibliografía, pues aunque las cláusulas de exclusión son abordadas por muchos tratadistas mexicanos, se concretan a reproducir los planteamientos de los autores más famosos.

Los objetivos que persigue esta tesis son ayudar a encontrar un conocimiento más profundo sobre las cláusulas de consolidación sindical, así como acreditar mediante el método exegético y comparativo, la hipótesis la cláusula de exclusión por admisión es constitucional ya que su fin es restringir la libertad de contratación del patrón y esta finalidad persigue la defensa de

los intereses de los sindicatos. La cláusula de exclusión por separación es inconstitucional porque contradice el principio de la libertad individual positiva y negativa de asociarse profesionalmente.

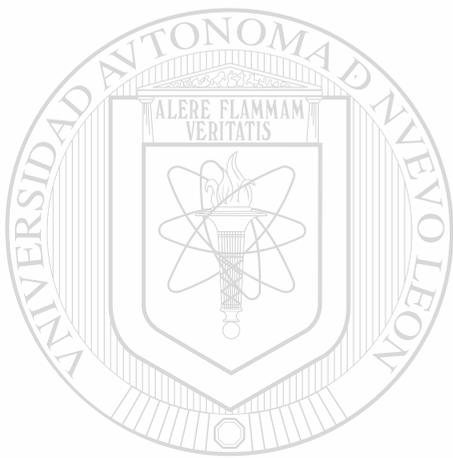
Para desarrollar la investigación se abordaron los antecedentes de los sindicatos desde las etapas del movimiento sindical, en América Latina y México para llegar a los antecedentes de la cláusula de exclusión. Posteriormente se esclarecieron los conceptos de cláusula, exclusión, separación, admisión y de cláusula de exclusión así como los aspectos filosóficos de la misma. Se comparó con el derecho de otros países y se determinó el marco legal para poder analizar la constitucionalidad y la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión y por separación. Se incluyen las jurisprudencias que han servido de referencia para sustentar los criterios de la Corte con respecto a la cláusula de exclusión. Se hizo un recorrido por las distintas doctrinas y se entrevistaron a dos ilustres catedráticos de la maestría que se han distinguido en nuestra profesión por su brillante carrera y su excelente cátedra para finalmente llegar a las conclusiones.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los libros base de mi investigación son: del Lic. Mario de la Cueva “Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II” y el del Lic. Néstor de Buen Lozano “Derecho del Trabajo”.

Mi agradecimiento a quienes han confiado en mí, en especial al Dr. Ismael Rodríguez Campos quien de manera por demás generosa y desinteresada, me ha abierto el camino para poder llegar a realizar mi tesis. A

mis hijos, Adriana y Sergio que son la fuente de motivación y amor de mi existencia y a mi madre con profundo respeto, agradecimiento y amor.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## I. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS

La lucha de los obreros en el marco histórico mundial para obtener mejores prestaciones de vida ha sido larga; algunos autores marcan su inicio en el año de 1990 A.C. durante el reinado de Khouphrou por los ladrilleros en Egipto, contra la orden para fabricar ladrillos sin paja, como una de las primeras huelgas de la historia<sup>1</sup> según nos ilustra el Maestro Mario de la Cueva.

---

### A. ETAPAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

El Lic. Mario de la Cueva, divide el movimiento sindical en tres grandes etapas: la etapa de la prohibición, la etapa de la tolerancia y la etapa de la reglamentación<sup>2</sup>.

#### 1. ETAPA DE LA PROHIBICIÓN

La etapa de la prohibición tuvo matices diferentes en el contexto histórico, mostrándose solamente los más significativos: Francia e Inglaterra.

---

<sup>1</sup>Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa. México. 1960. pags. 228.

<sup>2</sup> *Ibidem*. pags. 238-252.

En Francia, “la Ley *Chapelier* es el documento base para el estudio de la lucha por la libertad y el derecho de coalición y se le puede definir como la declaración de guerra que hizo el estado liberal burgués a los trabajadores”<sup>3</sup>. Este documento es el que declara de mejor manera el propósito del Estado de imponer una doctrina económica y de evitar cualquier manifestación que obstruya su desarrollo. En la Ley *Chapelier*, la burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal, y, en consecuencia, al servicio de la clase social que la profesaba y defendía; todo acto que intentara turbar el nuevo orden sería un crimen a los principios del Estado. De nada sirvió la protesta de los trabajadores y su petición para que se les permitiera ayudarse y apoyarse unos a otros, pues la burguesía contestó que el Estado ayudaría a los necesitados mediante obras especiales de beneficencia. La Ley *Chapelier* prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el art. 4º declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga se convirtió en un acto ilícito; y el art. 4º prohibió la asociación profesional.

En Inglaterra la época prohibitiva en el liberalismo tuvo su coronamiento con la ley de 1799 que prohibió toda coalición, lo mismo de patrones que de obreros, en ese mismo año se dictó la Ley *Unlawful Societies Act*, prohibiendo las asociaciones “cuando hubiera necesidad de prestar un juramento ilícito, como el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública”<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 241.

<sup>4</sup> *Ibidem.* pag. 244.

## 2. ETAPA DE LA TOLERANCIA

En Inglaterra la Ley de 1799 y su reforma de 1800 desaparecieron toda reglamentación oficial de las condiciones de trabajo; las fuerzas económicas debían desarrollarse libremente y habría de ser la Ley de la Oferta y la Demanda la que regularía los precios y los salarios. La coalición, lo mismo de obreros que de patronos, quedó prohibida por ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas. El contrato de trabajo debía resultar de un diálogo libre y del acuerdo consiguiente.

Pero la realidad resultó muy distinta, pues fue el empresario quien impuso las condiciones de trabajo, y no admitía discusión; el obrero que aceptara sus condiciones quedaba contratado en su empresa, pero si no las aceptaba, podría dirigirse a otro patrón y encontrar, probablemente condiciones más difíciles. A principios de siglo nació el reglamento de trabajo era un documento escrito que contenía las condiciones de trabajo impuestas por el empresario. Se colocaba en la puerta de la negociación y no podía variarse; el obrero tenía que aceptarle y muchas veces ni siquiera lo leía, pues con encontrar ocupación se daba por satisfecho. Pero el reglamento de trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo y era la prueba de que el principio de la escuela liberal había fracasado, pues el contrato de trabajo procedía no de una libre discusión, sino del reglamento de trabajo que era en realidad, la voluntad autoritaria del empresario. La idea de la democracia exigía, puesto que la reglamentación del trabajo se hacía colectivamente que las dos partes interesadas intervinieran en su elaboración. Así se planteo el problema del derecho colectivo de trabajo y la necesidad de la libertad de coalición.

Está condición siguió hasta 1824 en que se dictó una ley que permitió la coalición dejando de ser un acto prohibido. “No se reconoció a la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la existencia de la *Trade Unions*, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se aliaban en defensa de sus intereses”<sup>5</sup>. Con esta ley de 1824 se inició la época de la tolerancia en Inglaterra.

En Francia a raíz de algunos movimientos huelguísticos en el año de 1845 el abogado Berreguer describió el problema de los obreros: “la escuela del derecho natural reclamaba la libertad y no podía impedir la coalición de los trabajadores ni la huelga ni la asociación profesional y, al contrario, aseguraba esos derechos. Otra cuestión sería la posible comisión de actos delictuosos. Quien se oponía a la coalición era el liberalismo económico, pues apoyado en el mito del libre juego de las fuerzas económicas naturales no podían consentir en la participación de los obreros en el proceso de la producción, pero la burguesía era aún demasiado fuerte y los juristas muy poco humanos y el alegato de Berreguer no tuvo eco”<sup>6</sup>.

Fue hasta 1864 cuando con numerosas precauciones se admitió la libertad de coalición; la huelga no acompañada de actos violentos quedó tolerada por la normatividad: “así Francia entró al periodo de tolerancia aunque en forma más limitada que Inglaterra, pues el derecho de asociación continuaba regido por el código penal”<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 245.

<sup>6</sup> *Ibidem.* pag. 246.

<sup>7</sup> *Ibidem.*

“La era de la tolerancia es la etapa de la libertad de coalición, la cual produjo, a su vez la libertad de asociación profesional”<sup>8</sup>, la licitud de la huelga y *Lock out* y la posibilidad del contrato colectivo de trabajo pero se nutrió de los principios individualista y liberal y por eso no llegó a cristalizar un derecho colectivo de trabajo. Este estatuto supone que la sociedad y el estado reconocían al lado del interés individual, el de los grupos sociales para participar en la solución de los problemas que afectaban a sus miembros o bien el reconocimiento del interés profesional. Esta falta de reconocimiento por la ley, del interés profesional, produjo a su vez, la inexistencia legal de la asociación profesional, la cual únicamente vivía como una asociación de hecho pero sin poder influir legalmente en la vida del derecho del trabajo; el contrato colectivo de trabajo carecía de apoyo, pues celebrado por una asociación de hechos, no había un sujeto legal que pudiera reclamar su cumplimiento así se toleraban las huelgas pero no se podían proteger a los huelguistas”<sup>9</sup>.

### 3. ETAPA DE LA REGLAMENTACIÓN

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

<sup>8</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 247.

<sup>9</sup> *Ibidem.* pag. 247.

La reglamentación de la asociación profesional principio en Inglaterra, pero no fue un propósito de protección a los trabajadores frente a sus patronos, sino una cuestión económica; la *Trade Union* carecía de personalidad jurídica y un fraude escandaloso provocó “la ley del 29 de junio de 1871, primera en la historia que reglamentó la asociación profesional y la dotó de personalidad jurídica”<sup>10</sup>; esta ley reconoció la libertad de asociación de trabajadores y patronos y su licitud, declaró la autonomía de las mismas asociaciones para todos sus asuntos internos, decidió la no intervención de los tribunales dichos asuntos y autorizó a los miembros de la *Trade Union* para aprovechar los beneficios que derivaran de los pactos que celebraban las asociaciones; la ley de 1871 se complementó con diversos instrumentos.

Tuvo mucho que ver la legislación francesa con la reglamentación de las asociaciones profesionales de los países de América Latina: la reforma de 1864 de Napoleón III acerca de la licitud de la coalición, dio gran impulso a las Asociaciones Profesionales y los gobiernos de Francia la dejaron vigente, sin aplicar las sanciones del Código Penal; “sin embargo los acontecimientos ocurridos durante la Comuna de París, obligaron al gobierno a la aplicación del Código Penal, hasta 1884 en que se dictó la Ley de Asociaciones Profesionales; tuvo el carácter de legislación excepcional, pues la simple asociación continuaba regida por el Código Penal; el 1 de julio de 1901 se dictó la Ley General de Asociaciones y, desde entonces, su licitud es completa”<sup>11</sup>; la Ley de Asociaciones Profesionales siguió los pasos de la legislación inglesa; la Asociación Profesional gozó de personalidad jurídica y

<sup>10</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 248.

<sup>11</sup> *Ibidem.* pag. 248.

era autónoma ante el Estado, sin otra obligación que depositar sus estatutos, como medio de publicidad de su existencia.

## B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS EN AMÉRICA LATINA

En Latinoamérica la lucha por el respeto a los derechos sindicales ha sido larga y cruenta, sin embargo, ha culminado con la proclamación a nivel constitucional del Derecho de Asociación Sindical y los obvios beneficios que esto conlleva para los trabajadores.

Se presenta un pequeño panorama de cómo fue elevado el derecho de asociación en las constituciones de algunos países de América Latina.

### 1. ARGENTINA

Se proyecta la Ley Nacional del Trabajo en 1904, esta iniciativa constituye un auténtico código de trabajo, el primero de América no fue aprobado pero sirvió como antecedente para las primeras leyes laborales<sup>12</sup>.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En 1905 y 1907, se crearon las primeras leyes laborales de Argentina. En el año de 1958 se reconoce a los trabajadores el derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones profesionales, sindicatos o uniones<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Mariano Tissebaum, *et. al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Tomo I UNAM. México. 1974. pag. 8.

<sup>13</sup> *Ibidem*. pag. 64.

## 2. BOLIVIA

Roberto Pérez Pato comenta que en este país, como en casi todos los países Iberoamericanos, las pugnas por el respeto al derecho sindical tuvieron frutos hasta después del Tratado de Versalles. En 1920 fueron promulgados los decretos donde se reconoce por primera vez el derecho a la libre asociación sindical y su derecho correlativo de huelga<sup>14</sup>.

## 3. COLOMBIA

Guillermo González Charry menciona que aunque la legislación sobre conflictos colectivos o huelga data de 1919 la primera ley sobre sindicatos es expedida en junio de 1931 que en el artículo 44 expresa: se reconoce en términos generales a todas las personas formar a compañías, asociaciones y funciones que no sean contrarias a la moral y al orden legal. Las asociaciones y funciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas<sup>15</sup>.

## 4. CHILE

Nos comenta Mario de la Cueva en su libro de Derecho Mexicano del Trabajo que “Chile en América tiene el primado en la reglamentación, en su ley del 8 de septiembre de 1924”<sup>16</sup>.

Francisco Walker Linares desglosa las siete leyes de 1924 que versan sobre materias fundamentales del Derecho Social. Estas leyes son sobre contrato de Trabajo obrero, de Seguro Obligatorio de enfermedad, Invalidez y Vejez para obreros la primera dictada en su género en el Continente

<sup>14</sup> Mariano Tissembaum, *et. al. Op. Cit.* pag. 148.

<sup>15</sup> *Ibidem.* pag. 533.

<sup>16</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 249.

Americano de Indemnizaciones por Accidentes del Trabajo, de Tribunales de Conciliación y Arbitraje para conflictos entre el capital y el trabajo, implantando la conciliación obligatorio y el arbitraje facultativo, de Organización Sindical, instituyendo los Sindicatos Industriales y Profesionales de Sociedades Cooperativas, de Empleados Particulares<sup>17</sup>.

## 5. ECUADOR

Hugo Valencia explica que el movimiento obrero en Ecuador tuvo sus primeras manifestaciones en 1913 y ya para entonces existía La Sociedad de Carpinteros en Guayaquil. Culmina este movimiento cuando se creó en el año de 1925, el Ministerio de Previsión Social y Trabajo; y en el año de 1938, se promulgó La Ley Laboral<sup>18</sup>.

## 6. GUATEMALA

Mario López Larrave expresa que se contemplan por primera vez en la historia constitucional de Guatemala disposiciones relativas al trabajo, para Previsión Social y al Derecho de Huelga en el año de 1921<sup>19</sup>.

## 7. PANAMÁ

Según Arturo de Hoyos, la carta fundamental reconoce el derecho de sindicalización a los empleadores, trabajadores, subordinados y profesionales de todas clases, para los fines de su actividad económica y social. La Constitución de 1946, vigente hasta hoy reconoce el derecho de asociación sindical<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Mariano Tissebaum. *Op. Cit.* pags. 588 y 589.

<sup>18</sup> *Ibidem.* Tomo I. pags. 722 y posteriores.

<sup>19</sup> *Ibidem.* Tomo I. pag. 824.

<sup>20</sup> *Ibidem.* Tomo II. pag. 150.

## 8. PERÚ

Dice José Montenegro Baca que en Perú se reconoce la Libertad de Sindicalización. El estado garantiza a los empleadores y trabajadores el derecho de asociarse libremente en sindicatos, sin autorización previa, con vista a su mejoramiento económico, social y cultural, así como para la defensa de sus intereses comunes<sup>21</sup>.

## 9. URUGUAY

En este país se reconoce desde el año de 1934 la Libertad de Asociación Sindical estipulado en el art. 56, que actualmente es el art. 57<sup>22</sup>, según el jurisconsulto Héctor-Hugo Barbagelata

## 10. VENEZUELA

Acerca de la Ley del Trabajo de 1936, Rafael J. Alfonso Guzmán nos dice que representa un notable esfuerzo técnico realizado con la cooperación Internacional del Trabajo, se inspira en la Ley Federal del Trabajo de la República Mexicana de 1931 y en el Código del Trabajo de la República de Chile; hace el primer reconocimiento expreso de los Derechos de Asociación, Contrato Colectivo y Huelga<sup>23</sup>.

## C. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

Es en la Constitución Mexicana de 1857, donde en realidad surgen disposiciones de tipo social que pueden considerarse como el reconocimiento a la protección de los trabajadores, es a partir de esta fecha cuando se puede

<sup>21</sup> Mariano Tissembaum, *et. al. Op. Cit.* Tomo II. pag. 384.

<sup>22</sup> *Ibidem.* pag. 414.

<sup>23</sup> *Ibidem.* pag. 535.

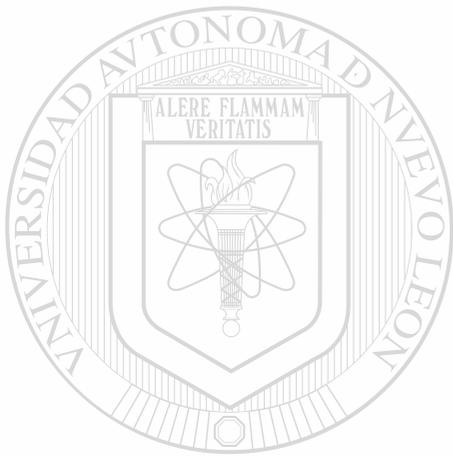
hablar con propiedad de los derechos de los trabajadores en su art. 4° señalaba: Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de su producto. Ni uno ni otro, se lo podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley cuando ofendan a los de la sociedad.

El art. 5° establecía: Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro. A su vez el art. 9° establecía a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar. Se puede afirmar que en el art. 9° antes transcrito de la Constitución del 57, se encuentra el pilar del actual Asociación Profesional<sup>24</sup>.

Los antecedentes más importantes de los principales movimientos de huelga La Huelga de los Cantores Ministeriales el 4 de julio de 1582, la Huelga de los Tejedores de Tlalpan en los años de 1877 o 1878 según diversos autores, la Huelga de Cananea en 1906 y los sucesos de Río Blanco en 1907.

<sup>24</sup> Leonardo Graham Fdz. *Los Sindicatos en México*. Editorial "Atlamiliztli". México, 1969. pags. 34 y 35.

En 1912 se funda La Casa del Obrero Mundial cuyo programa inicial fue netamente sindicalista procurando la agrupación de los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales<sup>25</sup>.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

---

<sup>25</sup> Leonardo Graham Fdz. *Op. Cit.* pag. 44.

## D. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

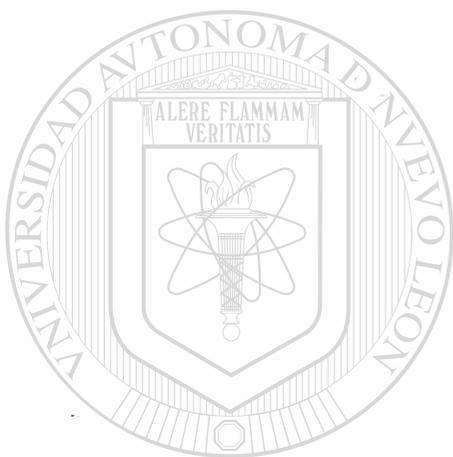
La cláusula de exclusión ocurrió en México por vez primera con el contrato colectivo de trabajo que se hizo con la compañía de Luz y Fuerza Motriz S.A. y el señor José Ortiz Petricioli miembro de la confederación regional obrera mexicana en el año de 1916<sup>26</sup>.

El antecedente documentado de la cláusula de exclusión se encuentra, con la firma del contrato colectivo de trabajo con la Convención Textil en el año de 1927 como lo menciona Mario de la Cueva y en el art. 12, se estipulaba que todo trabajador que desee ingresar a una fábrica debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica.

Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por treinta días, después de éste, presentará a la administración el comprobante de que se ha asociado con el sindicato correspondiente, no pudiendo ser admitido en el trabajo si no presenta este comprobante para cuya obtención se le concederán ocho días de plazo contados desde aquel en que terminó satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo. Terminado este plazo, si el trabajador no presenta el comprobante, quedará separado de la negociación sin responsabilidad alguna para la empresa ni derecho a reclamación posterior.

<sup>26</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 372.

Admitido el trabajador con todos los requisitos, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en el sindicato, será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario<sup>27</sup>.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

---

<sup>27</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pags. 372 y posteriores.

## II. MARCO CONCEPTUAL

Para poder definir el concepto de cláusula de exclusión, deben primero revisarse el significado de las diferentes partes que lo configuran.

### A. CONCEPTO DE CLÁUSULA

Según el Diccionario Porrúa de la Lengua Española cláusula es “cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento, etcétera. Conjunto de palabras que forman sentido cabal y completo”<sup>28</sup>.

Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho menciona que la cláusula “en el lenguaje jurídico, significa cada una de las disposiciones de que consta un contrato, tratado o testamento”<sup>29</sup>. Para objeto de éste estudio, esta es la acepción que nos interesa.

Pedro Flores en su Diccionario de Términos Jurídicos define la cláusula como “cada una de las partes, numerales o artículos de que consta un contrato,

<sup>28</sup> *Diccionario Porrúa de la Lengua Española*. 3a Edición. Porrúa. México. 1997. pag. 177.

<sup>29</sup> Rafael de Pina. *Diccionario de Derecho*. 6ª Edición. Porrúa. México. 1977. pag. 135.

convenio o cualquier otro documento público o privado, entendiéndose que las cláusulas forman un todo integral para efectos interpretativos. Para Escriche: Disposición particular de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado. Y agrega: Toda cláusula es obligatoria con tal de que no sea imposible de ejecutar, ni contraria a las leyes o buenas costumbres, ni opuesta directamente a lo sustancial de la convención o del acto”<sup>30</sup>.

## B. CONCEPTO DE EXCLUSIÓN

En el Diccionario Porrúa, excluir es “echar a una persona o cosa fuera del lugar que ocupaba. Descartar, rechazar o negar la posibilidad de alguna cosa. Eliminar, exceptuar especialmente”<sup>31</sup>.

Para de Pina, exclusión significa “separación. Expulsión. Negación de una posibilidad”<sup>32</sup>.

## C. CONCEPTO DE SEPARACIÓN

En el Diccionario Porrúa, separación es “acción y efecto de separar o separarse. Interrupción de la vida conyugal por conformidad de las partes o por fallo judicial sin quedarse extinguido el vínculo matrimonial”<sup>33</sup>.

De Pina establece que separar es “destituir de un empleo o cargo al que

<sup>30</sup> Pedro Flores Polo. *Diccionario de Términos Jurídicos*. Tomo I. 1ª Ed. Editorial Cultural Cusco. Perú. 1980. pags. 281-282.

<sup>31</sup> *Diccionario Porrúa de la Lengua Española*. Op. Cit. pag. 315.

<sup>32</sup> Rafael de Pina. Op. Cit. pag. 570.

<sup>33</sup> *Diccionario Porrúa*. Op. Cit. pag. 696.

lo sirve”<sup>34</sup>.

Mientras que Pedro Flores señala separación como “alejamiento. Exclusión. Apartamiento. División. Destitución. Terminación de un contrato social respecto de uno de los socios, quien se aleja de la sociedad. Remoción”<sup>35</sup>.

#### D. CONCEPTO DE ADMISIÓN

Admisión, según el Diccionario Porrúa es la “acción de admitir, aceptación. Recepción”<sup>36</sup>. Y admitir es: Recibir o dar entrada; aceptar, recibir voluntariamente lo que se da, ofrece o encarga. Conceder, consentir, tolerar”<sup>37</sup>. Para Pedro Flores Polo, admitir es “aceptar”<sup>38</sup>.

De lo anterior se concluye que cláusula de exclusión es cada una de las disposiciones incluidas en el contrato colectivo de trabajo para aceptar o separar a una persona de su empleo.

#### E. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Se presentan diferentes definiciones que sobre la cláusula de exclusión han vertido los más importantes doctrinarios.

Mario de la Cueva define la cláusula de exclusión en dos vertientes; cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación. 1. La

<sup>34</sup> Rafael de Pina. *Op. Cit.* pag. 342.

<sup>35</sup> Pedro Flores Polo. *Op. Cit.* Tomo II. pag. 496.

<sup>36</sup> Diccionario Porrúa. *Op. Cit.* pag. 12.

<sup>37</sup> *Ibidem.*

<sup>38</sup> Pedro Flores Polo. *Op. Cit.* pag. 104.

cláusula de exclusión de ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicados. 2. La cláusula de exclusión por separación es la facultad de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato<sup>39</sup>.

Para J. Jesús Castoreña, la cláusula de exclusión consiste: 1 El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato. 2 El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato. 3 El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales ó definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos. 4 El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido. La divide en sus dos aspectos, el de admisión obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con personal sindicalizado, y el de exclusión, obligación de despedir a quien deje de ser miembro del sindicato<sup>40</sup>.

Baltasar Cavazos Flores encuentra que están mal denominadas la cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, pues en la primera se da una contradicción, ya que si es de exclusión necesariamente tiene que ser “hacia fuera” y si es de inclusión debe ser “hacia adentro”. Por ello, opta por denominarla simplemente cláusula de admisión o de Ingreso. En el caso de la cláusula llamada de exclusión por separación, encuentra una

<sup>39</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 370.

<sup>40</sup> Jesús Castoreña. *Manual de Derecho Obrero*. 5º Ed. Ed. Castoreña. México. 1971. pag. 258.

redundancia, ya que si es de exclusión tiene que ser por separación por lo que prefiere llamarla cláusula de exclusión<sup>41</sup>.

Francisco Córdova Romero define las cláusulas de exclusión de la siguiente manera: "La cláusula de ingreso o de contratación exclusiva, es aquella por virtud de la cual el patrón se obliga con el sindicato a proporcionar trabajo solo a los miembros de la organización sindical, y a cubrir las vacantes y puestos de nueva creación con personal sindicalizado. La cláusula de exclusión por separación o simplemente de exclusión, es aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a separar de la empresa al trabajador que renuncia al sindicato o sea expulsado de la organización sindical"<sup>42</sup>.

Para el Dr. Borrell Navarro, las cláusulas de exclusión o de exclusividad, consiste en la obligación que asume el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante, el que deberá oportunamente proponerlos y proporcionarlos al patrón. La cláusula de exclusión por separación, consiste en la obligación asumida por el patrón en el contrato colectivo, de separar del trabajo a solicitud del sindicato, a los trabajadores que renuncien a la agrupación sindical, titular del contrato colectivo de trabajo o sean expulsados de dicho sindicato<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Baltasar Cavazos Flores. *Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales*. Trillas. México. 1988. pag. 161.

<sup>42</sup> Francisco Córdova Romero. *Derecho Procesal del Trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986. pag. 125.

<sup>43</sup> Miguel Borrell Navarro. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Cista. México. sa. pag. 416.

Para Armando Porras y López, la cláusula de ingreso o de contratación exclusiva es aquella en virtud de la cual el empresario se obliga a dar trabajo sólo a los miembros de una organización sindical determinada con la que celebra el contrato. A la segunda cláusula dice que se le denomina de exclusión, en atención a los efectos inmediatos que son excluir, separar del sindicato y del trabajo, como mera consecuencia, a aquellos trabajadores que han sido sancionados por la organización sindical, o bien porque se hayan separado voluntariamente del sindicato<sup>44</sup>.

El Lic. Leonardo Graham Fernández define las cláusulas de exclusión como aquel pacto que se incluye en los contratos colectivos de trabajo, por medio del cual el sindicato tiene derecho de cubrir con sus integrantes las vacantes o puestos de nueva creación, dentro de la empresa, menciona que no debe entenderse como obligatoria, respecto a su inclusión en el contrato, puesto que se requiere el previo acuerdo de las partes para su estipulación: es decir potestativa de las partes. Pero si se acuerda su inclusión en el contrato, entonces si es absolutamente obligatoria para las partes, quienes deben de cumplirla en sus términos<sup>45</sup>. En cuanto a la cláusula de exclusión por separación Graham se limita a citar la ley “la cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos de trabajo”<sup>46</sup>.

<sup>44</sup> Armando López Porras. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4º Ed. Ed. Porrúa. México 1978. pag. 174.

<sup>45</sup> Leonardo Graham Fernández. *Los Sindicatos en México*. Ed. Atlamieliztli. México. 1969. pag. 78.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

## F. CONCEPTO DE LIBERTAD

Según el diccionario Porrúa de la Lengua Española libertad es: “facultad natural del hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar. Estado o condición de ser libre. Del que no está preso. Falta de sujeción y de subordinación. Licencia u osada familiaridad. Desembarazo. Franqueza. Facilidad. Soltura.”<sup>47</sup>

De Pina define la libertad de la siguiente manera: “facultad que debe reconocerse al hombre, dada su naturaleza racional, para determinar su conducta sin más limitaciones que las señaladas por la moral y el derecho. El ser humano nace libre y, por lo tanto, su derecho de vivir libre no es el regalo de alguna autoridad sino una consecuencia lógica de su propia naturaleza.”<sup>48</sup>

Para Flores Polo libertad es: “poder de obrar según la propia determinación, y, en consecuencia, ausencia de regla prohibitiva o restrictiva de una actividad determinada. En el Derecho Político, constituye el fundamento de la organización del Estado y la idea rectora y primera en los Estados de Derecho. En los gobiernos tiránicos, totalitarios, y dictatoriales, no hay respeto por la libertad; al contrario, se le desconoce y atropella en función de los intereses del Estado.”<sup>49</sup>

Para entender el concepto de libertad se tiene que partir de la base de que el hombre es libre, la libertad no es una concesión, es una cualidad intrínseca del ser humano y lo que las demás personas determinan son los límites de su libertad.<sup>50</sup>

<sup>47</sup> *Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Op. Cit. Pag. 438*

<sup>48</sup> *Rafael de Pina. Op. Cit. pag. 266.*

<sup>49</sup> *Pedro Flores Polo. Op. Cit. Pag. 147*

<sup>50</sup> *Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa 3ª Edición. México 1979. pag. 528.*

El derecho de sindicalización es un derecho colectivo de clase y junto a él puede aceptarse un derecho de afiliación sindical individual, pero siempre supereditado al interés colectivo.<sup>51</sup>

El Artículo 123 fracc. XVI del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos asociaciones profesionales, etc. Por la redacción de este Artículo se le da un sentido individualista a la Ley, sin embargo, la naturaleza misma del sindicato, su origen, el desarrollo de los sindicatos a través de la historia y los fines que tiene en la lucha de clases llevan siempre a concluir que el sindicalismo solo puede entenderse como un derecho colectivo.

Los argumentos para establecer que la libertad sindical es un derecho colectivo se desarrollan en base a: Razones que atienden a su naturaleza; para constituir un sindicato se necesitan veinte trabajadores o tres patrones lo cual significa que es imposible jurídicamente, ejercer individualmente, el derecho a constituir sindicatos.<sup>52</sup>

---

Razones que atienden a su origen: Los sindicatos nacen en Inglaterra y de su nombre “Trade-Union” dan la idea del conjunto, la unión es la fuerza para equilibrar el poder del trabajador con el del empresario.<sup>53</sup>

Razones que atienden a su desarrollo histórico: el sindicalismo es un producto de hombres-masa, que pierde su individualidad para integrar un ente colectivo social.<sup>54</sup>

Razones que atienden a los fines del sindicalismo dentro de su contexto de la lucha de clases: El sindicalismo, es un derecho social, su finalidad es

---

<sup>51</sup> *Ibidem.* pag. 535

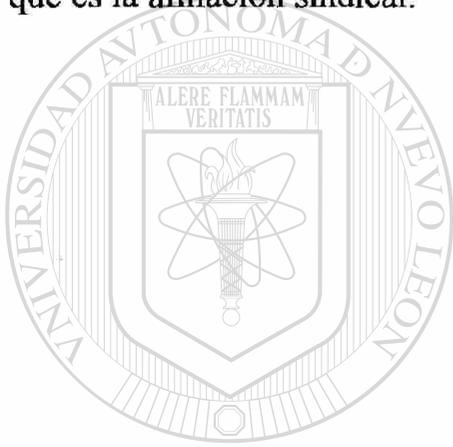
<sup>52</sup> *Ibidem.* pag. 535

<sup>53</sup> *Ibidem.* pags. 535 y 536.

<sup>54</sup> *Ibidem.* pag. 537.

clasista, sólo los hombres que pertenecen a una clase y mientras sean miembros de ella encajan en sus disposiciones; en este contexto la individualidad es secundaria se convierte en un ser sustituible por otro semejante, se convierte en un número y un voto para la decisión mayoritaria, su voluntad solo es válida para integrar la voluntad colectiva.<sup>55</sup>

La libertad sindical o el derecho de sindicalización es un derecho clasista colectivo pero para ingresar a un sindicato es necesaria una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social que es la afiliación sindical.<sup>56</sup>



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

<sup>55</sup> *Ibidem.* pag. 537.

<sup>56</sup> *Ibidem.* pag. 537.

### III. ASPECTO FILOSÓFICO DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

El notable Jurisconsulto Don Mario de la Cueva hace grandes aportaciones filosóficas sobre la cláusula de exclusión y menciona que el siglo XIX es la lucha por la vida de la asociación profesional. La lucha fue contra el Estado y los empresarios. Al principio lucharon los trabajadores contra las leyes del Estado, para pedir su supresión y lo lograron al conseguir la libertad de coalición, de huelga y de asociación profesional. Los empresarios al no tener un medio legal para sostener la lucha contra los intentos de organización de los trabajadores, revivieron los viejos sistemas del régimen corporativo, al negarse a reconocer las asociaciones profesionales y a tratar con ellas, ni a emplear a los obreros sindicados en sus fábricas.

A finales del siglo XIX, el objetivo común de todas las huelgas era que se reconocieran las asociaciones profesionales. Sin embargo, los empresarios preferían contratar a los trabajadores libres. Para responder a esta política, el Estado instituyó la cláusula de exclusión de ingreso para obligar a los patrones a contratar trabajadores sindicados. Constituidas las uniones de trabajadores, los empresarios trataron de destruirlas ofreciendo a los obreros ventajas a

cambio de la baja en la asociación profesional. La cláusula de exclusión por separación es la respuesta a esta segunda actitud, para evitar la disgregación de las asociaciones.

Las cláusulas de exclusión son hoy en día una garantía de las asociaciones profesionales de obreros. “La solidaridad entre las clases sociales no existe; y es un hecho que en todos los países, y particularmente en México, se han esforzado los empresarios por destruir o minar las fuerzas de las uniones obreras; así que, las cláusulas de exclusión son una defensa frente a la actitud de los patronos”<sup>57</sup>. La finalidad de las cláusulas de exclusión no ha sido bien entendida. Como en las relaciones obrero patronales no siempre impera la buena fe, los trabajadores necesitan un medio legal para defender a sus uniones de la mala fe de los patronos.

Las cláusulas de exclusión se crearon para defender a la asociación profesional contra maniobras patronales; es un derecho que se otorga a la asociación profesional frente al empresario para conservar la existencia de los grupos obreros. Si no estuviera presente el deseo de los empresarios de destruir a las asociaciones profesionales, nadie reclamaría la aplicación de las cláusulas.

Se dice frecuentemente que las cláusulas de exclusión son un procedimiento para obligar a los trabajadores a sindicalizarse: sin embargo, Mario de la Cueva afirma que es falsa la afirmación, al ser otra su finalidad. “La asociación profesional nació como una necesidad y lo es todavía; la unión

---

<sup>57</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 376.

de los trabajadores es una garantía de progreso. Es, por tanto legítima la pretensión de la asociación profesional para que todos los obreros ingresen a ella; pero no los obliga la asociación profesional; las cláusulas de exclusión defienden al grupo contra el patrono y, en todo caso, contra los patronos coludidos con el empresario; su finalidad no es obligar a nadie, sino impedir que se disgregue el grupo por maniobras ocultas y dolosas”<sup>58</sup>.

Mario de la Cueva argumenta que es falso que las cláusulas de exclusión sean un procedimiento de dictadura sindical al dejar a los obreros a merced de los grupos ya que, “del mal uso que se haga de estas cláusulas nada puede concluirse para su legitimidad; el argumento ataca el abuso pero no el uso correcto”<sup>59</sup>.

Pese a los grandes y nobles pensamientos de Mario de la Cueva, Néstor de Buen, citando al Lic. Mario Flores Pavón acerca de la cláusula, señala que al principio, “los integrantes del Partido Comunista de México y la Confederación Sindical Unitaria de México (C.S.U.M.) se opusieron a la cláusula, considerándola como una arma de dos filos para la clase obrera, en realidad temían que la misma se aplicara no a los traidores y patronales sino a los militantes que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero. Solo la aceptaron a la larga, imponiéndole tantos requisitos que, prácticamente, sólo significaban una aceptación teórica de dicha cláusula”<sup>60</sup>.

<sup>58</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 377.

<sup>59</sup> *Ibidem.*

<sup>60</sup> Néstor de Buen. *Derecho del Trabajo*. 3° Ed. Porrúa, México. 1979. pags 538-539.

Néstor de Buen sostiene en su libro de Derecho del Trabajo, que en realidad el problema deriva del riesgo que supone la cláusula de exclusión frente al mal uso de ella, los sindicatos que la utilizan lo hacen normalmente en defensa de un interés patronal. En este sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial. Y por ello el legislador de 1970 la rodeó de garantías para evitar su mal uso<sup>61</sup>.

Es cierto que en los principios de la lucha por el libre ejercicio de la asociación profesional, las cláusulas de exclusión fueron un arma eficaz para que los sindicatos lograran una estabilidad y cobraran fuerza contra los empresarios, la verdad sea dicha éstos se han convertido en un objeto para destruir los genuinos intereses de los trabajadores haciendo prácticas vergonzosas que llevan al trabajador por miedo a someterse a los intereses de sus líderes, que sólo buscan sacar un provecho personal muchas veces ligado a la política pero no considerada ésta como un esfuerzo conjunto por aplicar un ideal, sino inspirada en intereses económicos. La mayoría de los tratadistas opinan lo mismo y aunque el Lic. de la Cueva, intente con su fundamento separar la actuación personal a la doctrina, el sentir de frustración y de traición del pueblo mexicano por la mala aplicación de estas cláusulas no deja de tener su peso histórico.

---

<sup>61</sup> Néstor de Buen. *Op. Cit.* pags. 545-546.

#### IV. PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo sustenta ciertos principios constitucionales y convencionales que deben ser motivo de consideración y reflexión. José Manuel Lastra nos dice que en el preámbulo de la Constitución se encuentra la frase “libertad sindical” y en el apartado b) del numeral 1 de la Declaración de Filadelfia queda manifestado que la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante<sup>62</sup>.

No existe una definición expresa de los términos libertad de asociación o de libertad sindical en el texto constitucional, porque para interpretar estos principios la OIT ha expedido diversos convenios al respecto. Los convenios vigentes sobre libertad sindical se encuentran a partir del año de 1921. El Convenio número 11 sobre el derecho de asociación, el Convenio número 84 sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos en 1947, el convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de

<sup>62</sup>José Manuel Lastra Lastra, *La libertad individual y colectiva del trabajo ¿En Pugna con la Constitución?* Boletín Mexicano del Derecho Comparado, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=boletin&n=106>

sindicalización en 1948 y el convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva en 1949.

La libertad sindical está referida en el párrafo 2º del preámbulo de la constitución con la calificación de principio. Sin el respeto a esta libertad, sin la existencia de una auténtica libertad sindical no es posible conseguir la consagración de los derechos económicos y sociales. Este principio es fundamental para alcanzar los objetivos declarados en el preámbulo. La no observancia de ellos declara la Constitución constituye “una amenaza para la paz y armonías universales”<sup>63</sup>. Cabe agregar que el artículo 427 (Sección II de la parte XIII), del Tratado de Paz de Versalles titulado Principios Generales, afirmaba la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar. Entre ellos se individualiza el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patrones.

La referencia en el preámbulo al principio de la libertad sindical proviene de una propuesta de la Delegación Belga en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de la Conferencia de la Paz dirigida a cambiar la expresión libertad de asociación que se encontraba en el proyecto británico que sirvió de base a la discusión<sup>64</sup>.

En los años siguientes a su creación y luego de la adopción del convenio número once en 1921, que se limitaba a reconocer la igualdad de tratamiento

<sup>63</sup> José Manuel Lastra Lastra, *La libertad individual y colectiva del trabajo... Op. Cit.*

<sup>64</sup> *Ibidem.*

en materia de libertad sindical de los trabajadores de la agricultura, la OIT trató de llegar a una reglamentación convencional de la libertad en cuanto al fondo. Realizó una amplia encuesta sobre la situación de la libertad sindical en el mundo, y en 1927 intentó proceder a la redacción de un Convenio, pero la iniciativa fracasó<sup>65</sup>.

El respeto del principio de la libertad sindical, tal como resulta del Preámbulo y de la Declaración de Filadelfia ha sido considerado, como una obligación más impuesta constitucionalmente a los Estados miembros, y no como un principio meramente dirigido a orientar la acción de la OIT. Hay que considerar que la OIT es una organización permanente, por lo que los conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permite adaptarnos a un mundo en constante cambio, de forma tal que asegure la permanencia de la organización y que sus principios y normas puedan aplicarse sin violar su texto en una interpretación evolutiva y flexible<sup>66</sup>.

---

Algunos de los Principios de Libertad Sindical que más se han destacado en los convenios internacionales son:

- a) Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa y ser organizaciones de su elección.
- b) Derecho de afiliarse a esas organizaciones.
- c) Garantías al derecho de libertad sindical:
  - 1. La abstención de las autoridades públicas.
  - 2. Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.

---

<sup>65</sup> José Manuel Lastra Lastra, *La libertad individual y colectiva del trabajo...* Op. Cit.

<sup>66</sup> *Ibidem*.

3. Elegir libremente a sus representantes.
4. Organizar su gestión y actividad.
5. Formular su programa de acción.
6. No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
7. Constituir federaciones y confederaciones.
8. Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
9. Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
10. Impedir toda ingerencia de organizaciones extrañas y,
11. La instauración de medidas para promover y desarrollar la organización colectiva.

## I. CLÁUSULAS SINDICALES

Las cláusulas de admisión y de exclusión tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace varios años se han convertido en una de las “bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal” quienes más atentan contra la libertad sindical son las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores a fin de inducirlos a la afiliación y aceptar su disciplina bajo la amenaza de la pena de perder el empleo<sup>67</sup>.

Las cláusulas pueden ser de: exclusión de ingreso o taller cerrado (*closet shop*), en la cual el patrón se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que ha estipulado el convenio; y cláusulas de taller sindical (*union shop*) o de mantenimiento de miembros sindicales (*maintenance of membership*), mediante de las cuáles se

<sup>67</sup> José Manuel Lastra Lastra, *La libertad individual y colectiva del trabajo... Op. Cit.*

otorga un plazo a los obreros para afiliarse al sindicato y se les impone continuar en el mismo hasta que dure el empleo<sup>68</sup>.

Mediante estas cláusulas se retorna a la situación que existió en el último periodo de las corporaciones y que la Ley de Chapelier se propuso eliminar el trabajador para poder ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en el mismo, pagando puntualmente las contribuciones y aceptando la disciplina. “Estas cláusulas no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el derecho al trabajo, puesto que supeditan la libertad de trabajar al hecho de la afiliación sindical y la permanencia en el sindicato”<sup>69</sup>.

En el derecho norteamericano del trabajo no existe el derecho a ser admitido en un sindicato, la cláusula de exclusión de ingreso, es decir, el taller cerrado (*closet shop*) también fue prohibida por la Ley *Taft Hartley*. En 1985 un tribunal norteamericano determinó por cinco votos frente a cuatro que era correcta la conclusión de que un sindicato no podría prohibir a un miembro suyo que lo abandone<sup>70</sup>.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### 2. DERECHOS DE PREFERENCIA

La palabra preferencia deriva del latín *preaferens-entis*, participio activo de *praeferre*, preferir. En algunas de sus acepciones, según el Diccionario de la Academia, significa primacía, ventaja que se otorga a una persona o cosa sobre otra, elección, inclinación favorable o predilección<sup>71</sup>.

<sup>68</sup> Patricia Kurczyn y María Carmen Macías Vazquez. *Libertad Sindical: Cláusula de Exclusión*. UNAM. México. 2002. pag. 52.

<sup>69</sup> José Manuel Lastra Lastra, *La libertad individual y colectiva del trabajo...* Op. Cit.

<sup>70</sup> *Ibidem*.

<sup>71</sup> José Manuel Lastra Lastra Op. Cit.

El derecho de preferencia, se otorga a una persona por disposición de la ley para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieran tener expectativas sobre el mismo<sup>72</sup>.

En la exposición de motivos de la Ley vigente, se lee que:

“El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión en virtud de la cual se obliga al patrono a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes le haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”<sup>73</sup>.

---

Para Nestor de Buen, los derechos de preferencia y de antigüedad son “los instrumentos jurídicos de la desigualdad”<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> *Ibidem*.

<sup>73</sup> *Ibidem*.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

## V. MARCO LEGAL DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

Las cláusulas de exclusión, se encuentran previstas en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 395 que a la letra dice:

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

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

En el primer párrafo de este artículo, la Ley establece la validez de la cláusula de exclusión de ingreso en una empresa sobre quienes no sean

miembros del sindicato titular del contrato colectivo, obliga a los patrones a contratar, en las llamadas plazas o puestos sindicalizados, a trabajadores que pertenezcan al sindicato contratante, lo cual de alguna manera viene a coartar la libertad de contratación del patrón, quedando sujeto a que el sindicato le proporcione el personal que requiera cuando se genere una vacante en un puesto de trabajo.

Al respecto existen variantes en cuanto a la aplicación de esta cláusula de admisión, de acuerdo a lo que pacten las partes del contrato colectivo de trabajo, toda vez que en algunos casos, al transcurrir cierto tiempo, si el sindicato no proporciona al patrón el personal que requiera para cubrir una plaza vacante, podrá el patrón libremente contratar ese personal, pero con la obligación de que una vez que ingresen a trabajar, se afilie al sindicato; también suele pactarse que el personal proporcionado por el sindicato al patrón que ocupa una plaza vacante, quede sujeto a ciertos requisitos que han de observarse, como la circunstancia de que el trabajador esté bajo un periodo de prueba, que no sean familiares de otros trabajadores de la misma empresa, que no rebasen cierta edad, que tengan cierta capacitación, etc. Sin embargo aún y cuando el patrón y el sindicato pacten ciertas modalidades para el ingreso de los trabajadores, la capacidad o posibilidad de contratación por parte del patrón, se ve mermada por la existencia de la cláusula de exclusión. Aunque como es pactada por empresario y sindicato, estamos en presencia de un acuerdo de partes.

En el primer párrafo del art. 395 de la Ley Federal del Trabajo, se consigna una excepción a la aplicación de la cláusula de exclusión, la cual se refiere a que no podrá aplicarse a aquellos empleados que ya estuviesen

trabajando con anterioridad a la fecha en que el sindicato y el patrón pacten incluir en el contrato colectivo de trabajo celebrado o que celebren, la cláusula de admisión.

En mi opinión esta disposición es acertada, toda vez que, de lo contrario, equivaldría imponerse a la voluntad del trabajador que no quisiera sujetarse a esas cláusulas, por virtud de que el ya estaba prestando el servicio con anterioridad al pacto que celebren el patrón y el sindicato para incluir las cláusulas de admisión o de exclusión.

En cuanto al último párrafo del citado artículo 395, el cual establece la obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, al respecto cabe señalar que se trata de dos hipótesis legales; la primera de ellas se refiere en cuanto a la renuncia al sindicato, que requiere la manifestación expresa de algunos de sus miembros, en el sentido de que ya no desea pertenecer al sindicato por motivos personales, de inconformidad o de otra índole; la segunda hipótesis que se refiere a la expulsión del miembro o asociado al sindicato debe sujetarse esa expulsión a lo previsto en el artículo 371 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Los estatutos del sindicato contendrán:

- I.** Denominación que le distinga de los demás;
- II.** Domicilio;
- III.** Objeto;
- IV.** Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.** Condiciones de admisión de miembros;

**VI. Obligaciones de derechos de los asociados;**

**VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:**

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

**VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos,**

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

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

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

**X.** Periodo de duración de la directiva;

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

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

**XIII.** Época de presentación de cuentas;

**XIV.** Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

**XV.** Las demás normas que apruebe la asamblea.

---

El Artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo estipula lo siguiente:

En el contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el Artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

## **A. PRESUPUESTOS PARA SU EXISTENCIA Y APLICACIÓN**

Son tres los presupuestos lógico jurídico para que se de vida a la cláusula de exclusión; necesariamente debe de existir una relación laboral, pero de carácter colectivo, esto es, un nexo o vínculo entre un patrón o varios patrones y un sindicato o varios sindicatos que regulan la relación laboral de

los agremiados al sindicato, mediante un contrato colectivo de trabajo o mediante un contrato ley.

## 1. PATRÓN

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 10, refiere que patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.

Destacando que obviamente los nombres comerciales no tienen personalidad jurídica sino que el titular de los mismos necesariamente tiene que ser una persona física o una persona jurídica o moral.

## 2. SINDICATO

De conformidad con el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

---

Aunque esta disposición legal se refiere también a los sindicatos de patrones, lo cierto es que el estudio que nos ocupa es de los sindicatos de trabajadores y para ello, considero importante resaltar algunos sobre las asociaciones profesionales en México.

## 3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATO LEY

La ley laboral vigente contempla la posibilidad de que la cláusula de exclusión quede incluida en cualesquiera de estos dos documentos, para ese efecto me permito precisar ambos conceptos de acuerdo a nuestra legislación vigente.

El Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. Tomando en cuenta los elementos o presupuestos necesarios para la existencia de la cláusula de exclusión, de los mismos se desprende que debe de haber un consentimiento entre sindicato y patrón para incluir en los contratos colectivos o contrato ley esa cláusula, sin embargo todo sindicato procura pactar esa cláusula en virtud de que, como ya se precisó representa para el sindicato su existencia y permanencia dentro de una empresa.

Cabe señalar que en ninguna de nuestras constituciones federales, ha existido precepto legal alguno que autorice o prohíba la inclusión de la cláusula exclusión en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley, de tal manera que es la Ley Federal del Trabajo, la que a partir del año 1931 establece y regula la posibilidad de incluir esta cláusula en los documentos contractuales mencionados, siempre y cuando así lo pacten de común acuerdo patrón y sindicato.

Para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación se requieren tres presupuestos fundamentales:

1. Que el trabajador pertenezca al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley.
2. Que la cláusula de exclusión se haya convenido establecerla por el patrón y el sindicato en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley, esto es, que se encuentre pactada en cualesquiera de estos dos documentos contractuales; y
3. Que el trabajador sindicalizado se coloque en cualesquiera de las dos hipótesis legales, que renuncie al sindicato o que sea expulsado del seno del sindicato por alguna de las causas expresamente establecidas en los estatutos de la asociación sindical.

## **B. LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN Y EL PERSONAL**

### **DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES AUTÓNOMAS POR LEY Y PÚBLICAS.**

En la Ley Federal del Trabajo actual, en el capítulo XVII relativo al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, se establece en el Artículo 353-Q la disposición siguiente:

En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.

La citada disposición legal, prohíbe incluir en los contratos colectivos de trabajo que celebren las universidades con su personal académico, la cláusula de admisión y la cláusula de exclusión, de tal manera, que los trabajadores no académicos de las universidades, los llamados trabajadores administrativos, si pueden pactar con las universidades el incorporar en los contratos colectivos de trabajo que suscriban, las cláusulas de admisión y de exclusión.

En la redacción de la disposición legal antes citada se advierte un error, ya que si bien es cierto, se prohíbe establecer en los contratos colectivos, la cláusula de admisión exclusiva, en cuanto a la cláusula de exclusión, únicamente se refiere a la separación del trabajador por expulsión, sin embargo, no refiere a la renuncia que haga el trabajador al sindicato.

El Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, establece dos hipótesis en las cuáles es aplicable la cláusula de exclusión, la primera de ellas cuando el trabajador renuncie al sindicato al que pertenece y, la segunda de ellas, cuando el trabajador es expulsado del sindicato; el artículo 353-Q de nuestro estatuto laboral vigente en su segundo párrafo, sólo habla de la prohibición de establecer en el contrato colectivo de trabajo la cláusula de exclusión o separación, por expulsión, omitiendo prohibir expresamente incluir la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, cuando el trabajador renuncie al sindicato al que pertenece.

Realizando una interpretación exegética, considero que el Legislador tuvo la intención de que no se estableciera la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo que tienen celebrados las Universidades con los trabajadores académicos, que no quiso dejar a salvo la hipótesis relativa a la aplicación de la cláusula de exclusión cuando el trabajador académico renuncia a su sindicato, sin embargo por omisión, únicamente refiere a la hipótesis prevista en el Artículo 395 de la Ley Laboral vigente, relativa a la aplicación de la citada cláusula cuando es expulsado del sindicato el trabajador académico.

### C. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACIÓN CON LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

La Suprema Corte de Justicia de la nación a través de los años ha sentado criterios diversos con relación a la cláusula de exclusión, que han servido como marcos de referencia para sustentar bases legales acerca de la postura de la Corte respecto al controvertido tema de las cláusulas de exclusión.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA. Para que la aplicación de la cláusula de exclusión cuando exista los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracc. VII del art. 246 de la LFT, 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”.

5ª. Época, Tomo LXVI, pág. 1299, A.D. 7701/40. Dean Delgadillo, Alfredo.  
Tomo LXXVII, pág. 1104, A.D. 1067/43. García, Prisciliano.  
Tomo LXXVIII, pág. 2944, A.D. 4193/42. Chinas, Alfredo.  
Tomo CII, pág. 1232, A.D. 6351/47. Corona Díaz, Julian y Coags.  
Tomo CXVI, pág. 509, A.D. 8585/47. Líneas Urbanas de Camiones Rojos S.A.  
Página 35 del Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975 del Semanario Judicial de la Federación, 4ª Sala.

En esta jurisprudencia la Corte hace mención del requisito indispensable para que opere la expulsión de un trabajador, que los motivos y procedimientos de expulsión del trabajador estén previstos en los estatutos del sindicato y que la expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, SUS REQUISITOS. Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es precisa la concurrencia de los siguientes hechos: que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que ocurrió uno de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que esta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votó y su firma) que la cláusula este estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión”. A.2546/55/2ª Rebeca Pérez Torres. Fallado el 8 de abril de 1957.

En esta tesis se estipulan los requisitos legales para que un trabajador sea expulsado de un sindicato: que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que ocurrió uno de esos motivos, que se siguió el procedimiento estatutario, que fue aprobado por las dos terceras partes debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes su voto y firma, que la cláusula esté estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patrón de la expulsión.

**“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. APLICACIÓN INDEBIDA DE LAS PRUEBAS PARA DESTITUIR LA CONFESIÓN FICTA DEL SINDICATO.** Si un trabajador por considerar injustificado su despido, demanda diversas prestaciones al patrón y al sindicato manifestando que en forma ilegal le fue aplicada la cláusula de exclusión y la empresa aceptó que había despedido al trabajador por habersele aplicado la cláusula de exclusión por parte del sindicato titular del contrato colectivo, allanándose a reinstalarlo con el salario que la propia empresa indica, y al sindicato se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que se deben tomar en cuenta son aquellas que tengan por objeto destruir los hechos de la demanda, es decir, comprobar su inexactitud, pues de otro modo equivaldría tanto como a hacer prosperar excepciones o defensas no opuestas en los términos de la Ley; de tal manera que la única prueba en contrario sería la relativa a que se llenaron los requisitos de forma para aplicarle al trabajador la cláusula de exclusión, pero con tal probanza no se destruye la circunstancia alegada por el mencionado trabajador en el sentido de no haber dado causa para la aplicación de dicha cláusula, ya que una cosa es que se llenen tales requisitos y otra los hechos que motivaron la aplicación de la cláusula en

mención, y de aceptar que por haberse llenado los requisitos de forma se tengan por probados los hechos generadores de la sanción, en contra de la presunción creada a favor del actor, equivale tanto como a dejarle en estado de indefensión para rebatir los hechos o causas que se le atribuyan, no dándole oportunidad de preparar sus pruebas o de impugnar las de su contrario, pues lo que se protege respecto a la confesión de la demandada salvo prueba en contrario, es el estado de indefensión en el que puede colocarse al trabajador”. A.D. 5043/67. Sindicato Nacional de la Industria de Empleados y Trabajadores de Industria de Telecomunicaciones, S.A. de C.V. 20 de febrero de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación. 7ª Época. Volumen 2. 5ª Parte. febrero de 1969. Cuarta Sala. pág. 19.

En esta jurisprudencia se asienta que cuando un trabajador demanda que le fue aplicada la cláusula de exclusión en forma ilegal, las únicas pruebas que se deben tomar en cuenta son las que tengan por objeto destruir los hechos de la demanda, pero esta probanza no destruye las circunstancias que alega el trabajador de no haber dado causa para la aplicación de la misma ya que una cosa es que se llenen los requisitos y otra que se tengan por probados los hechos.

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, COMPROBACIÓN DE LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA. Como el art. 246, fracc. VII de la LFT, dispone que los trabajadores sindicalizados solo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcurso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio

respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que solo puede comprobarse mediante el ata de la asamblea que decretó la expulsión en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y a la firma de los mismos”.

5ª Época, Tomo CXXX, pág. 684. A.D.3551/55. Sebastián Martínez García. Con 5 votos.

6ª Época, Quinta Parte: Vol. VII, pág. 18. A.D. 2390/55. Sindicato de Trabajadores en General de la Fábrica de Cementos Veracruz, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XII, pág. 87. A.D. 448/56. Agustín Rentería. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LX, pág. 20. A.D. 7981/60. Dolores Alonso Ortiz. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de la Jurisprudencia de 1917 a 1945 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. pág. 34.

Como estas tesis de la Suprema Corte se refieren a la ley anterior, cuando habla del art. 246 fracc. VII, debe entenderse en la ley actual que se refiere al art. 371 fracc. VII.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En esta jurisprudencia, se mencionan que la expulsión de un trabajador del sindicato se debe hacer con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros y que solo se puede probar con el acta de la asamblea que decretó la expulsión con la constancia y la firma de los asistentes.

“SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA SINDICAL, EQUIVALE A LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

Si la corrección disciplinaria es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal ni estatutaria por lo que se incurre en responsabilidad.”

Amparo directo 1993/81, Unión de Estribadores Marítimos y Terrestres. 10 de noviembre de 1982. 5 votos. Tesis Jurisprudencia Informe 1983, Cuarta Sala. p.15.

la Corte menciona en esta tesis que la corrección disciplinaria impuesta por tiempo indefinido equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal.

“EJECUTORIA. EXPULSIÓN DE LOS TRABAJADORES. ACTAS DE LAS ASAMBLEAS SINDICALES. Para que sea válida la expulsión se requiere que la votación que la apruebe sea directa y que el acta de la asamblea respectiva contenga los nombres de los miembros del sindicato que voten en pro de la expulsión (D-5260/58, Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera Similares 24 de junio de 1959).

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Aquí la corte establece las bases para que sea válida la expulsión de un trabajador; votación directa y que se asienten en el acta los nombres de los miembros del sindicato que la aprobaron.

“EJECUTORIA. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN NECESIDAD DE PRESENTAR EL CONTRATO COLECTIVO, LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO Y ACTAS. Para justificar el sindicato codemandado su defensa de aplicación de la cláusula de exclusión, debe presentar el contrato lo faculte

para pedir al patrón el despido de los trabajadores excluidos del sindicato; además de presentar los estatutos del sindicato donde están previstos los hechos motivados para la expulsión y el sistema de justicia interna del sindicato así como el acta de la asamblea. Para que el juzgador pueda precisar si fue bien aplicada la cláusula de exclusión de expulsión; si no presenta el contrato colectivo y los estatutos, esto basta para estimar que no justificó su excepción aun cuando los acuerdos hayan sido tomados por mayoría.

Amparo directo laboral 596/969, 20 de mayo de 1971. Informe 1971 tercera Parte. Tribunal Colegiado del Segundo distrito. pág. 142.

En esta ejecutoria se estipula que para pedir al patrón que excluya a un trabajador debe presentar: el contrato colectivo de trabajo donde se estipula la cláusula de exclusión, los estatutos sindicales donde estén previstos los hechos que motivan la expulsión y el acta de la asamblea.

EJECUTORIA. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. LA ASAMBLEA SINDICAL TIENE LIMITADA SU SOBERANÍA POR LA LEY Y LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO. Para expulsar legalmente a los trabajadores miembros del sindicato, no basta el acuerdo mayoritario de la asamblea, son que es necesario que los acuerdos de la asamblea reúnan los requisitos de forma y fondo que exige la ley y los estatutos, porque también la asamblea sindical tiene su límite de soberanía en la ley y estatutos los cuales debe respetar porque son las garantías de los derechos individuales de los trabajadores.

Directo laboral 596/969, Dominga Palacios. 20 de mayo de 1971.

Informe 1971, Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

En esta ejecutoria se limita la soberanía de la asamblea sindical por la ley y los estatutos, ya que las garantías individuales están por encima de ellas.

EJECUTORIA. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. APLICACIÓN DE LA. Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en el que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la respectiva cláusula y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

Quinta Época. Tomo LXV, p.3257, Apéndice 1917-1985, Quinta Parte Cuarta Sala, p. 34.

---

Para aplicar la cláusula de exclusión, asienta esta ejecutoria que: debe el patrón cerciorarse de: la autenticidad del oficio que le comunica la aplicación de dicha cláusula, que esté consignada en el contrato colectivo y que los trabajadores despedidos estén afiliados al sindicato que aplica la cláusula de exclusión.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. EL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO NO NECESITA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE LA EXPULSION TRATÁNDOSE DEL CASO EN QUE LOS TRABAJADORES DEJAN DE PERTENCER AL MISMO. Si unos trabajadores manifiestan en autos separarse voluntariamente del sindicato

contratante para ingresar a otro diverso, y con este motivo la organización obrera solicita a la empresa la separación de dichos trabajadores, en estas condiciones, el sindicato, para solicitar la separación, no necesita cumplir con los requisitos establecidos para los casos de expulsión.

Séptima Época. Quinta Parte, Vol.50, p.13. A.D. 5130/72. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 38.

Esta ejecutoria manifiesta que los requisitos de expulsión de un trabajador no tienen que cumplirse por el sindicato en el caso de que los trabajadores se separen voluntariamente del sindicato para ingresar a otro.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS. Como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aplicación de dicha cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y al sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados.

Amparo directo 193/80, Sindicato de Trabajadores de Singer Mexicana, 26 de abril de 1982. Informe 1982, Tercera Parte, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo Primer Circuito, página 142.

En esta ejecutoria se estipula que cuando la cláusula de exclusión se equipare a un despido injustificado, debe declararse la nulidad de la aplicación de dicha cláusula y condenar a la empresa a reinstalar y al sindicato a cubrir los daños y perjuicios, así como también los salarios caídos.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA. TÉRMINO. La acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el art. 517° de la LFT, y el momento en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Amparo directo 1739/80, 5 de enero de 1981. 5 votos. Informe 1981, Cuarta Sala, página 184.

Aquí se establece la prescripción de la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación: un mes que empieza a contar a partir del día siguiente en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA VACANTE O UN PUESTO DE NUEVA CREACIÓN. LA SOLICITUD DEBE PRESENTARSE ÚNICAMENTE ANTE EL SINDICATO CUANDO EXISTA CONTRATO COLECTIVO QUE CONTENGA LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y, CUANDO NO, ANTE EL PATRÓN. El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de dar preferencia a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que hayan prestado a la empresa servicios satisfactoriamente por mayor tiempo; a los que no teniendo otra fuente de ingresos tengan familia a su cargo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para

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

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XII, Julio de 2000 Tesis: 2a./J. 58/2000  
Página: 87 Materia: Laboral Jurisprudencia.

---

En esta tesis se marca que las reglas de preferencia para ocupar una vacante de la que hace referencia el art. 154 de la Ley Federal del Trabajo, se atribuye al patrón en el caso de que no haya contrato colectivo que establezca la cláusula de exclusión por admisión, cuando existe éste, será atribuible al sindicato.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123,

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

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIII, Mayo de 2001 Tesis: 2a. LIX/2001 Página: 443 Materia: Constitucional, Laboral Tesis aislada.

Esta tesis estipula que cuando en el contrato colectivo de trabajo se estipule la cláusula de exclusión por separación, que permita al patrón remover a una persona de su trabajo por haber renunciado al sindicato transgrede lo dispuesto en las garantías individuales 5º, 9º, 123 apartado A y a la supremacía constitucional conforme el art.133 de la misma.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
PETRÓLEOS MEXICANOS. EL DERECHO PREFERENTE DEL  
TRABAJADOR TRANSITORIO DEBE RECLAMARSE EN RAZÓN DEL  
ÚLTIMO PUESTO VACANTE. Del contenido de la cláusula cuarta del  
Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, se deriva que para  
ejercer el derecho de preferencia al otorgamiento de una plaza vacante  
definitiva, deberá darse el movimiento escalafonario correspondiente para que  
se genere la vacante en el último puesto del escalafón, de manera que el actor  
laboral por su carácter de transitorio al reclamar el reconocimiento de sus

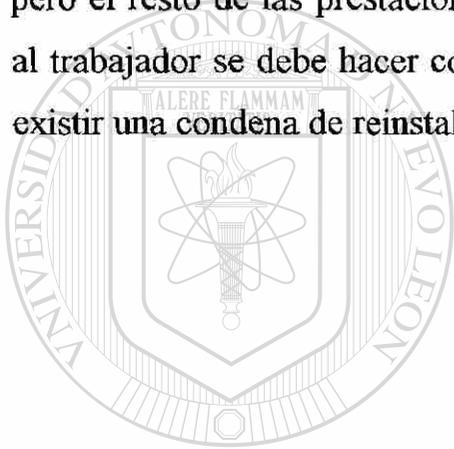
mejores y preferentes derechos, lo hará respecto del último puesto; de lo contrario, la acción intentada es improcedente. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: V, Mayo de 1997 Tesis: I.1o.T.75 L Página: 654 Materia: Laboral.

La tesis establece que cuando existe en un contrato colectivo la cláusula de exclusión por admisión y exista una vacante deberá darse movimiento escalafonario para que la vacante se otorgue respecto al último puesto.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS POR INDEBIDA APLICACIÓN DE LA, CUANDO SE DEMANDA AL SINDICATO Y AL PATRÓN. Para establecer las condenas por prestaciones accesorias derivadas del ejercicio de la acción principal de reinstalación, cuando se demanda tanto a la parte patronal como al sindicato y la reclamación se funda en la indebida aplicación de la cláusula de exclusión, debe atenderse a que, si bien es cierto que, a modo de daños y perjuicios, la agrupación gremial está obligada al pago de los salarios vencidos, por todo el tiempo que el trabajador permaneció separado de su puesto, igualmente veraz resulta que es al patrón demandado a quien corresponde el pago del resto de las prestaciones legales, contractuales, o ambas, pues de ninguna manera se debe considerar que esas prestaciones forman parte de la indemnización y, además, tales beneficios laborales deben pagarse atendiendo al hecho incontrovertible de que la relación de trabajo suspendida, debe restaurarse tal y como si nunca se hubiera separado al trabajador del empleo desempeñado, por existir una condena de reinstalación. TRIBUNAL COLEGIADO EN

MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la  
Federación y su Gaceta Tomo: XII, Septiembre de 2000 Tesis: VI.T.31 L  
Página: 721 Materia: Laboral Tesis aislada.

La tesis hace referencia a un trabajador despedido por una indebida aplicación de la cláusula de exclusión por separación, los daños y perjuicios por concepto de salarios vencidos corresponden a la organización sindical, pero el resto de las prestaciones corresponden al patrón ya que la reinstalarse al trabajador se debe hacer como si nunca se hubiera separado del empleo por existir una condena de reinstalación.



UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## VI LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN

La cláusula de exclusión por admisión ha sido motivo de grandes controversias en cuanto a su constitucionalidad.

### A. CONSTITUCIONALIDAD

Las opiniones más importantes que se inclinan por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión:

1. En cuanto a la argumentación de que la cláusula de exclusión por ingreso produce un efecto final que limita la libertad negativa de asociación profesional de la Cueva argumenta que 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 ó bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa: entre la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no

aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no cree que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres<sup>75</sup>.

2. Para Jesús Castorena, mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional, como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula de exclusión por admisión es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna, para que con ello debamos tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza<sup>76</sup>.

3. Baltasar Cavazos Flores afirma que la cláusula de exclusión por admisión limita la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, chocando con ello con la técnica de selección de personal. No argumenta este autor nada acerca de la constitucionalidad de esta cláusula por lo que se infiere que está a favor de que es constitucional<sup>77</sup>.

4. Para José Dávalos, la cláusula de ingreso surge como defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado ó perteneciente a sindicatos de paja, a efectos de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Reconoce la constitucionalidad de la cláusula de admisión aunque dice “preferiríamos que fuera suprimida”<sup>78</sup>.

<sup>75</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 384.

<sup>76</sup> José de Jesús Castorena. *Op. Cit.* pag. 258.

<sup>77</sup> Baltasar Cavazos. *Op. Cit.* pag. 163.

<sup>78</sup> José Dávalos. *Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 1988. pag. 93.

5. El Dr. Borrell Navarro, critica la mala redacción del artículo 395 de la ley Laboral pues dispone que “el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”, lo que no es exacto, ya que los trabajadores propuestos por el sindicato no pueden pertenecer al mismo antes de tener la condición de trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate. Sugiere que debería decir “que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes proponga el sindicato contratante”, argumenta además que en virtud de esta cláusula el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores. Sin embargo no objeta la constitucionalidad de la cláusula de admisión<sup>79</sup>.

6. El Lic. Armando Porras y López argumenta respecto a la cláusula de admisión, que mientras los juristas e ideólogos del movimiento obrero la aceptan sin reservas y naturalmente, la consideran constitucional, en cambio, los juristas e ideólogos defensores de la clase poseedora de los medios de producción la rechazan en todo o en parte y lógicamente la consideran inconstitucional. Continúa argumentando que el contrato colectivo de trabajo es el mejor medio jurídico para proteger al débil frente al fuerte. Por otra parte dice que las diferentes clases de cláusulas deben interpretarse en función de la unidad, que lo es el contrato; ahora bien, precisamente las cláusulas clasistas constituyen la única forma que le da nervio, solidez y vida al mismo contrato. Si desaparecen de los contratos las mencionadas cláusulas prácticamente no habría contrato o por lo menos se

---

<sup>79</sup> Miguel Borrell Navarro. *Op. Cit.* pag. 416.

encontrará en una forma tan débil que ninguna fuerza legal podrían esgrimir los trabajadores frente a las empresas<sup>80</sup>.

7. Humberto Ricord estima que la libertad individual es una ficción y dogma del estado Burgués, no es posible negar la evidencia de la realidad biológica, física del individuo, pero tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive, ni ha podido vivir solo, aislado de sus semejantes, fuera de algún grupo social, el hombre y el derecho son producto de la sociedad. Continúa el autor: “en el camino del fortalecimiento sindical, la cláusula de exclusión (se refiere en este aspecto a la de admisión), obliga al trabajador a pertenecer al sindicato, colocándolo ante la pérdida del mismo si quiere actuar fuera de los intereses sindicales”<sup>81</sup>.

8. Néstor de Buen se inclina por la constitucionalidad de la cláusula de admisión, aunque argumenta “que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror, sino en resultados positivos”<sup>82</sup>.

## B. INCONSTITUCIONALIDAD

Los argumentos que han vertido a cerca de la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión los diferentes doctrinarios del derecho son muy variados.

<sup>80</sup> Armando Porras López. *Op. Cit.* pag. 179.

<sup>81</sup> Nestor de Buen. *Op. Cit.* pag. 542.

<sup>82</sup> *Ibidem.* pag. 546.

1. Para el tratadista Eusebio Ramos, no obstante, la juricidad que le da el legislador a la sindicación obligatoria, permitiendo la cláusula de ingreso a la Ley Reglamentaria, no por ello deja de ser inconstitucional, puesto que limita la libertad de asociación, conculcando esta garantía social, por el hecho de que la Constitución está colocada como norma suprema en un plano de supraordenación, y las demás leyes se deben limitar a desarrollar sus principios, pero no ir mas allá de lo que la constitución señala<sup>83</sup>.

2. Guillermo Cabanellas menciona que la cláusula de exclusión por admisión, es una reacción de los trabajadores que intentan a través de ella limitar la facultad de selección que el patrono o empresario tiene; e imponerle que deben ser necesariamente contratados aquellos trabajadores que se encuentran afiliados a la entidad sindical, pero vulnera el principio de la libertad de asociación profesional y el de libertad del trabajo, que se consagra en los textos constitucionales<sup>84</sup>.

3. Euquerio Guerrero, afirma la inconstitucionalidad de la cláusula de admisión en los siguientes términos “sostienen los partidarios de la cláusula que nadie puede afirmar que tiene el derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa”<sup>85</sup>. Al tratadista la argumentación le parece “demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que teniendo el sindicato el monopolio del trabajo,

<sup>83</sup> Eusebio Ramos. *Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que Genera*. 2. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1997. pag. 165.

<sup>84</sup> Guillermo Cabanellas. *Derecho Normativo Laboral*. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1966. pag. 338.

<sup>85</sup> Euquerio Guerrero. *Manual del Derecho del Trabajo*. Porrúa. México 1977. pags. 288-289.

y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer”<sup>86</sup>. Continúa su discurso diciendo “puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional”<sup>87</sup>.

### C. OPINIÓN PERSONAL

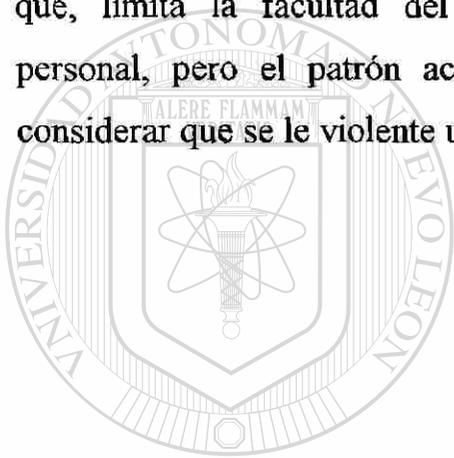
En mi opinión la cláusula de exclusión por admisión, no coarta en ninguna forma los derechos de persona alguna, ya que cuando alguien desea obtener un trabajo, está ante eso precisamente, es una expectativa y no un derecho, pueden los patrones poner requisitos para la contratación de su personal sin molestar los derechos de nadie, puesto que no existe tal derecho, y también pueden los trabajadores y los patrones establecer las bases de selección de personal, pidiendo a quienes deseen ingresar que reúnan ciertos requisitos, a lo largo de la presente investigación no he encontrado fundamentos legales para que se presuma como válida la inconstitucionalidad de esta cláusula.

Como podemos observar quienes sustentan la inconstitucionalidad de la

<sup>86</sup> Euquerio Guerrero. *Op. Cit.* pags. 288-289.

<sup>87</sup> *Ibidem.*

cláusula de exclusión por admisión, argumentan que viola el principio de libertad del trabajo y vulnera el principio de libertad de asociación, yo considero, basando mi criterio en la investigación sustentada, que el principio de libertad del trabajo, no se viola pues una persona tiene el derecho de trabajar en lo que desee, pero debe llenar ciertos requisitos para poder desempeñarlo, y si no los cubre pues no obtiene el empleo, sin con ello violentarle ningún derecho pues como antes se señaló no tiene ninguno. Argumentan también los partidarios de la inconstitucionalidad de la cláusula que, limita la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, pero el patrón accede a estipular esta cláusula y no se puede considerar que se le violente un derecho.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## VII LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN

La cláusula de exclusión por separación también a generado grandes polémicas respecto a que si su inclusión en la Ley Federal es contraria o no a los lineamientos de la Constitución.

### A. CONSTITUCIONALIDAD

1. Néstor de Buen sostiene que la cláusula de exclusión por separación es constitucional aunque opina también que son una desgracia; por el riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella. Ya que los sindicatos al utilizarla, lo hacen en defensa de un interés patronal. En este sentido continúa diciendo la cláusula resulta odiosa y antisocial. Por ello el legislador de 1970 se vió obligado a rodear su aplicación de todo género de garantías para evitar su mal uso. Y termina argumentando que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en resultados, positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Por ello afirma que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e

inclusiva 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 los trabajadores y su permanente adhesión<sup>88</sup>.

2. Argumenta el Lic. Armando Porras y López que el contrato colectivo es el medio jurídico legal de unir al sindicato y al patrón, la esencia del contrato de la variedad de cláusulas que existen y todas estas sistemáticamente enlazadas constituyen un todo, la unidad contractual. De la misma manera que existen en los contratos civiles elementos de esencia y de validez y los efectos de unos y otros son distintos, de esa misma manera en el contrato colectivo existen cláusulas de ingreso y de exclusión. Sindicato y empresa amigablemente discuten estas cláusulas que figuran en el contrato, lógicamente ajustados a los principios del Derecho del Trabajo. Cuando se expulsa al trabajador, es el efecto natural el cumplimiento de la cláusula de exclusión el despido. Advierte el tratadista que a la luz de las doctrinas típicamente liberales no quedaría en pie ninguna institución del Derecho del Trabajo sustantivo o adjetivo. El derecho de asociación es distinto si se trata de explicar desde el punto de vista del liberalismo francés con las doctrinas sociales modernas, pues es diferente el derecho de asociación consagrado en el artículo 9º constitucional con el derecho de asociación establecido en la fracción XVI del artículo 123 constitucional<sup>89</sup>.

3. Jesús Castorena se inclina por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación con los mismos argumentos con que apoya la cláusula de admisión y sostiene que la división de la cláusula es artificiosa; la

<sup>88</sup> Néstor de Buen. *Op. Cit.* pag. 546.

<sup>89</sup> Armando Lopez Porras. *Op. Cit.* pags. 180-181.

exclusión es consecuencia de la admisión y los dos aspectos o son válidos o los dos son ilícitos y por tanto nulos. Para terminar sosteniendo que será además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicada, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio<sup>90</sup>.

4. Los argumentos que Humberto Ricord manifiesta para legitimar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación se fundamentan en el predominio del derecho colectivo sobre el derecho individual; sostiene el autor que la sociedad moderna es una sociedad de masas, el sindicato obrero se impone al Derecho del Estado burgués, en una permanente lucha de clases y se crean las instituciones jurídicas sindicales, la asociación profesional, la huelga como derecho y el contrato colectivo. El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, la adhesión de la clase trabajadora. En el fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión es uno de los recursos más efectivos pues obliga al trabajador a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la pérdida del empleo, si quiere actuar en contra de los intereses del mismo. Y concluye que “si el obrero libre va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga atado frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas sea instrumento de su reivindicación económica y social”<sup>91</sup>.

<sup>90</sup> José de Jesús Castorena. *Op. Cit.* pag. 258.

<sup>91</sup> Humberto Ricord citado por: Nestor de Buen. *Op. Cit.* pag. 543.

## B. INCONSTITUCIONALIDAD

1. Mario de la Cueva, también sostiene la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, entre las múltiples argumentaciones que hace se encuentra la evidente contradicción de la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual positiva y negativa, de asociación profesional. Cuando un trabajador renuncia está ejerciendo el derecho positivo de separarse de un grupo y este derecho está protegido por la Constitución, si a éste trabajador se le aplica la cláusula de exclusión por separación se le viola el principio de libertad individual de asociación profesional; y no se puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución. El otro caso de aplicación de la cláusula de exclusión por separación que analiza el Lic. de la Cueva es cuando un trabajador por medida disciplinaria es expulsado de la asociación profesional, acto al que toda asociación profesional tiene derecho, pero este ejercicio no puede producir consecuencias externas, porque; “sería elevar el poder disciplinario a la categoría de derecho penal público, y la asociación profesional no tiene ese derecho, si un trabajador no cumple con las normas sindicales, puede ser expulsado, pero el estado no puede autorizar una sanción externa, porque el no puede obligar a los hombres a formar una coalición”<sup>92</sup>. Afirmar también el maestro de la Cueva que la cláusula de exclusión por separación está expresamente prohibida en la fracc. XXII del artículo 123 de la Constitución; el empresario no puede despedir al obrero sin causa justificada. No puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la Constitución. La cláusula de exclusión por separación, es un acuerdo entre el

<sup>92</sup> Mario de la Cueva. *Op.Cit.* pag. 387.

empresario y el sindicato, pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido<sup>93</sup>.

2. Para fundamentar sus argumentos contra la cláusula de exclusión por separación el Lic. Euquerio Guerrero hace suyos los argumentos de Mario de la Cueva, y argumenta que el contrato colectivo no tiene como fin resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera y la cláusula citada tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato. Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión y la libertad individual, positiva y negativa de asociación profesional. Culmina sus argumentos diciendo que la cláusula de exclusión por separación ha sido “arma de lo mas innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obrero; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional”<sup>94</sup>.

3. Eusebio Ramos también se coloca dentro del parecer de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, puesto que limita la libertad de asociación que marca la Constitución y menciona que una ley reglamentaria debe limitarse a desarrollar los principios de ésta pero no ir mas allá de lo que la Constitución señala<sup>95</sup>.

<sup>93</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* pag. 388.

<sup>94</sup> Euquerio Guerrero. *Op. Cit.* pags 288, 289.

<sup>95</sup> Eusebio Ramos. *Op. Cit.* pag. 165.

4. Baltasar Cavazos se pronuncia contra la cláusula de exclusión por separación ya que el sindicato se constituye en juez y parte. En su opinión esto quedaría salvado si el problema se planteara ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con citación al trabajador para que pudiera defenderse. En opinión de este autor las garantías de la persona humana siempre deben estar por encima de cualquier derecho sectorial, lo contrario “sería tanto como desaparecer a la persona humana y someterla a un régimen totalitario de corte sindical o fascista”<sup>96</sup>.

5. Guillermo Cabanellas dice que: El derecho de abstenerse de pertenecer a una entidad sindical, el de ingresar a cierto sindicato, o el de renunciar a la condición de asociado, se ve vulnerado por esta cláusula que ataca hasta la misma libertad individual al imponer un acto no deseado y con la amenaza de no poder trabajar, que pone en peligro a veces la propia subsistencia de los necesitados de un salario. Y rubrica que cuando un sindicato se da la facultad de dar o negar un trabajo se especula con la necesidad primaria del trabajador, que es la de utilizar su actividad, convalidar esto sería tanto, dice el autor como permitir que el patrón pagaran salarios de hambre a sus trabajadores, por el solo hecho de que éstos se encuentran obligados a recibir una retribución para subsistir. Se coloca al trabajador en un estado de indefensión ya sea por patronos inescrupulosos o por sindicatos poderosos<sup>97</sup>.

6. El profesor de educación del ITAM Javier Bonilla declara: “La cláusula de exclusión es antidemocrática y más aún, anticonstitucional y obsoleta. Quienes la defienden son los amos y maestros del doble estándar, de la

<sup>96</sup> Baltasar Cavazos Flores. *Op. Cit.* pag. 163.

<sup>97</sup> Guillermo Cabanellas. *Op. Cit.* pag. 338.

interpretación casuística de la realidad. Se opondrían a que cualquier mexicano tuviera que pertenecer forzosamente a un partido político en función de su lugar de trabajo, pero no tienen empacho alguno en imponerle que se alinee con un sindicato. Solo me consuela saber que los tres partidos coinciden en la necesidad de sacudirnos este lamentable episodio de nuestro pasado”<sup>98</sup>.

7. El Dr. Miguel Borrel Navarro considera que la cláusula de exclusión por separación, por el hecho de renunciar el trabajador al sindicato titular del contrato colectivo o por afiliarse a otro sindicato atenta contra la libertad de trabajo y la libre sindicalización que la Constitución consagra es inconstitucional<sup>99</sup>.

8. El maestro Sergio M. Villarreal Salazar vertió su opinión sobre las cláusulas de exclusión; no le agrada el acuerdo de la Corte por la razón de que la Constitución tiene principios generales, y no puede tener al detalle estos principios. Hablar de sindicalismo implica: Solidaridad, unidad, disciplina, y las medidas disciplinarias implican la expulsión, si un sindicato no tiene cohesión no sirve para nada, la falla que le ve a los ministros es que dicen que tienen que estar las cláusulas en el mandato constitucional y la constitución no tiene que reglamentar todos los conceptos. Si la Constitución marca la garantía de sindicalización y la misma actividad de los sindicatos. Lo que no le agrada es la ejecutoria de la Corte por el método de interpretación. Pero en primera intención si está de acuerdo con la constitucionalidad de la cláusula de

<sup>98</sup> Boletín Legislativo N19. [http://www.congreso-nayarit.gob.mx/Hoy/Boletín\\_Leg/boletín19.htm](http://www.congreso-nayarit.gob.mx/Hoy/Boletín_Leg/boletín19.htm)

<sup>99</sup> Miguel Borrell Navarro. *Op.Cit.* pag. 416.

exclusión por admisión y la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación.

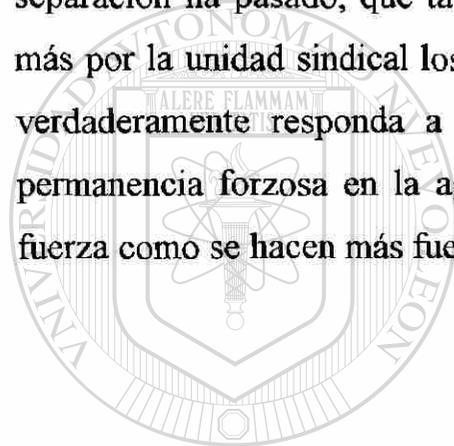
9. El maestro Héctor Maldonado opina que la cláusula de exclusión por ingreso es inconstitucional porque niega el derecho al trabajo y condiciona la libertad a estar sindicalizado. La cláusula de exclusión por separación es desde su punto de vista constitucional porque desde el momento en que una persona lee el contrato y acepta sus condiciones y estatutos se tiene que someter también a las consecuencias de ello y como hay una aceptación no se viola ningún derecho.

### C. OPINIÓN PERSONAL

La cláusula de exclusión por separación es desde mi punto de vista inconstitucional pues, si un trabajador es despedido por renunciar a un sindicato, se le está violando el derecho que está consignado en el art. 9º de la Constitución que es el de asociación, en este caso positiva de separarse de un grupo, y el hecho de no desear estar más con un sindicato por cualquier razón no puede, de ninguna manera condenarlo a perder el trabajo pues entonces sí se atenta contra un derecho que él ya posee.

En el caso de la separación como medida disciplinaria definitivamente que también es inconstitucional pues la medida podría llevarlo a la expulsión del sindicato, pero de ninguna manera debería el Estado permitir que por el hecho de que un trabajador sea expulsado del sindicato el trabajador perdiera su empleo pues atentaría contra su derecho al trabajo.

Pienso que las opiniones que los doctrinarios han vertido y que he recopilado en esta investigación justifican la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Además la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia ha decretado por unanimidad con fecha 17 de abril del año 2001, la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, de la cual anexo copia en la presente tesis. En este momento la cláusula de exclusión por separación se opone incluso a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático, pienso que el tiempo de la cláusula de exclusión por separación ha pasado, que tal vez su función está agotada, ciertamente hacen más por la unidad sindical los programas de acción y una política sindical que verdaderamente responda a los requerimientos de los agremiados, que su permanencia forzosa en la agrupación sindical. No es aplicando medidas de fuerza como se hacen más fuertes los sindicatos.



UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

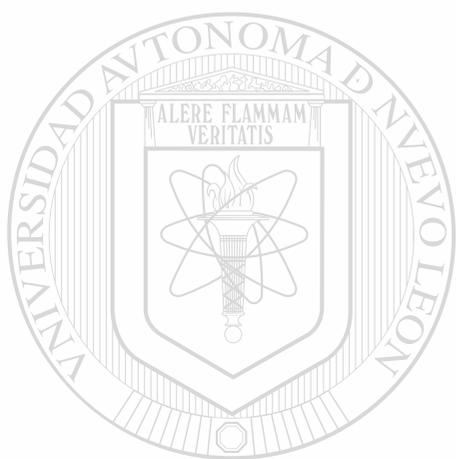
## VIII. CONCLUSIONES

PRIMERA. La cláusula de exclusión por ingreso es constitucional. Los patrones pueden poner requisitos para admitir a los trabajadores y el hecho de que se le niegue a un trabajador la entrada a un empleo por no cubrir estos requisitos no viola su derecho al trabajo.

SEGUNDA. La cláusula de exclusión por separación es inconstitucional, pues viola los derechos consignados en los artículos 5º, 9º y 123 fracción XVI, que consagra la libertad de trabajo, la libertad de asociación y la libertad de sindicación de las personas, además de que; cuando el patrón separa al trabajador por orden del sindicato se está tomando una potestad que el mismo artículo 5º constitucional señala solo compete a la autoridad judicial.

TERCERA. El derecho de conservar el empleo no puede ser menoscabado por la decisión de un trabajador a no seguir perteneciendo a un sindicato.

CUARTA. Los sindicatos tienen derecho a expulsar a un trabajador por las causas expresadas en sus estatutos, pero ésta sanción no debe trascender al punto de que el trabajador pierda su empleo.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## BIBLIOGRAFÍA

### A. DOCTRINA

ALVAREZ del Castillo L, Enrique., *et. al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Tomo II. UNAM. México. 1974.

BORREL Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial SISTA. México.

DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho Del Trabajo*. Tomo II. Porrúa. México. 1979.

DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho Procesal Del Trabajo*. Porrúa. México. 1998.

CABANELLAS de Torres, Guillermo. *Derecho Normativo Laboral*. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1966.

CABANELLAS de Torres, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. Tomo II. 3ª Ed. Editorial HELIASTRA. Argentina. 1982.

CASTORENA, J. Jesús. *Manual Del Derecho Obrero*. 5ª Ed. D.R. J Jesús Castorena. México. 1971.

CAVAZOS Flores, Baltasar. *Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales*. 2ª Ed. Trillas. México. 1988.

CLIMENT Beltrán, Juan B. *Derecho Sindical*. Esfinge. México. 1994.

CLIMENT Beltrán, Juan B. *Jurisprudencia Laboral Comentada*. Esfinge. México. 1999.

CLIMENT Beltrán, Juan B. *Ley Federal Del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. 15 Ed. Esfinge. México. 1998.

CÓRDOVA Romero, Francisco. *Derecho Procesal Del Trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.

DÁVALOS, José. *Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 1988.

DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*. 2ª Ed. Ediciones de Palma. Argentina. 1997.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo II. 3ª Ed. Porrúa. México. 1960.

GRAHAM Fernández, Leonardo. *Los Sindicatos en México*. Editorial Atlamiliztli. México. 1969.

GUERRERO, Euquerio. *Manual Del Derecho Del Trabajo*. Porrúa. México. 1977.

KURCZYN Villalobos, Patricia. Maria Carmen Macias Vazquez. *Libertad Sindical: Cláusula de Exclusión*. UNAM. México. 2002.

LASTRA Lastra, Manuel. *Derecho Sindical*. Porrúa. México. 1991.

PORRAS y López, Armando. *Derecho Mexicano Del Trabajo*. 4ª Ed. Porrúa. México. 1978.

RAMOS, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*. 2ª Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.

ROSS Gamez, Francisco. *Derecho Procesal Del Trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1990.

TISSEMBAUM, Mariano R., et. al. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Tomo I. UNAM. México. 1974.

TRUEBA-Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo*. 5ª Ed. Porrúa. México. 1980.

## B. DICCIONARIOS

DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. 6ª Ed. Porrúa. México. 1977.

*Diccionario Porrúa de la Lengua Española*. 39ª Ed. Porrúa. México. 1997.

FLORES Polo, Pedro. *Diccionario de Términos Jurídicos*. Editorial Cultural CUSCO. Perú. 1980.

## C. METODOLÓGICAS

ECO, Humberto. *Como se Hace una Tesis*. Gedisa Editorial. España.

RODRÍGUEZ Campos, Ismael. *Técnicas de la Investigación Documental*. Lazcano Garza Editores. México. 1997.

## D. LEGALES

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. 134ª Ed. Porrúa. México. 2001.

*Ley Federal del Trabajo*. Anaya Editores. México. 1999.

## E. INTERNET

BONILLA, Javier.

*Cláusula de Exclusión*. Boletín Legislativo N19.

[http://www.congreso-nayarit.gob.mx/Hoy/Boletín\\_Leg/boletín19.htm](http://www.congreso-nayarit.gob.mx/Hoy/Boletín_Leg/boletín19.htm)

COSSÍO D, José Ramón.

*Justicia Constitucional en Iberoamérica*.

<http://www.uc3m.es/inst/MGP/UCI/05-09-foro-exclusion.htm>

LASTRA Lastra, Jose Manuel.

*La Libertad Individual y Colectiva del Trabajo ¿En Pugna con la Constitución?* Boletín Mexicano del Derecho Comparado.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=boletin&=106>

MONTES Peña.

*Sobre la Resolución de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación con Relación a la Cláusula de Exclusión.*

<http://www.amedirh.com.mx/Apartados/Laboralia/Laboral/Documentos/monts-pea/oFIA.htm>

SÁNCHEZ, Tomás Natividad.

*Cláusula de Exclusión. Estudio y Análisis de la Sentencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictada el 17 de abril del 2001.*

<http://www.coparmex.org.mx/aplicaciones/BoletinT.nsf/7cec81056de3edbl862569dc008261b2a3c7eb26b53ec6fl86256c0e0067b3d7?OpenDocument>

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
F. CONVENIOS INTERNACIONALES

CONSTITUCIÓN DE LA OIT REALIZADA EN LA CONFERENCIA DE FILADELFIA EN 1944.

Convenio No 11 de la OIT

Convenio Relativo a los Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas.

Convenio No 84 de la OIT

Convenio Relativo al Derecho de Asociación y a la Solución de los conflictos de Trabajo en los Territorios No Metropolitanos.

Convenio No 87 de la OIT

Convenio Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Convenio No 98 de la OIT

Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

G. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU  
GACETA

Sentencia en Revisión 1124/2000 de fecha 17 de abril del año 2001, emitida por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
Ejecutorias de Amparo de la Quinta a la Novena Época.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## ANEXOS

- La sentencia emitida por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 17 de abril del año 2001, con motivo del amparo directo en revisión No. 1124/2000.
- La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- Los Convenios Internacionales No. 11, 84, 87 y 98, suscritos por México, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

QUEJOSOS: ABEL HERNÁNDEZ RIVERA Y OTROS.

RECURRENTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

PONENTE: MINISTRO MARIANO AZUELA GÜITRÓN. SECRETARIA: LOURDES MINERVA CIFUENTES BAZÁN.

México, Distrito Federal. Acuerdo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día diecisiete de abril del año dos mil uno.

VISTO BUENO

VISTOS; Y  
RESULTANDO:

MINISTRO.

PRIMERO.- Por escrito presentado el veinticuatro de mayo del año dos mil, en el Departamento de Archivo y Correspondencia de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, (1) Alonso Salud Carrillo Acosta y Abel Hernández Rivera, como apoderados (el segundo también por sí mismo) de (2) Sergio Coria Porras, (3) Rodrigo Amable Sánchez, (4) Alberto González Corona, (5) Rodrigo Zárate Jiménez, (6) Aristeo Rojas Galicia, (7) Gilberto Cortés Romero, (8) Manuel Ávila Vera, (9) Mario Dorantes Casas, (10) Martín Gómez Martínez, (11) Francisco González León, (12) José González López, (13) Adelaido Vázquez Galván, (14) Teresa Guadarrama Castro, (15) Marcelo Camacho González, (16) Ernesto Aguilar Gallegos, (17) Nabor Ojeda Alverdin, (18) Demetrio Hernández Sosa, (19) José Herrera Aguilar, (20) Fernández Bañuelos Mora, (21) Ricardo Flores Cruz, (22) Indalecio Martínez Hernández, (23) Félix Ricardo Lara Ramírez, (24) Fulgencio Merino Méndez, (25) Ladislao Moreno Rojas, (26) Alejo Solano Peña, (27) Gilberto Ojeda Herrera, (28) Ramón Torres Hernández, (29) Abundio Tontle Molina, (30) Enrique Trejo Iglesias y (31) Ramón Hernández Andrade, (NOTA: los números entre paréntesis se señalan para facilitar la identificación y número de quejosos) promovieron juicio de amparo en contra de las autoridades y por los actos que a continuación se precisan:

**'AUTORIDADES RESPONSABLES.- 1.- H. CONGRESO DE LA UNIÓN; 2.- C. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA; 3.- C. SECRETARIO DE GOBERNACIÓN; 4.- C. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL y 5.- H. JUNTA ESPECIAL NÚMERO DIEZ DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.— ACTO RECLAMADO.— I.- DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN; C. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA; C. SECRETARIO DE GOBERNACIÓN y C. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, respectivamente, la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo vigente, en especial los artículos 395 y 413 por contener disposiciones contrarias a nuestra Constitución, en especial a los artículos 1, 5, 9 y 123, fracción XVI constitucionales; y de los artículos 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421 y 422 de la mencionada Ley Laboral se reclaman por establecer disposiciones con carácter de LEY sin que éstas hayan sido emanadas por el propio Congreso de la Unión.— II.- Del C. Presidente de la República la declaratoria de CONTRATO DE LEY DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, en especial del artículo 88 que contiene disposiciones que contravienen los artículos 1, 5, 9 y 123, fracción XVI.— III.- DE LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO DIEZ DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Laudo dictado el tres de abril de dos mil en el expediente 106/98 del que emana el acto reclamado, en el cual la autoridad responsable omitió el cumplimiento de preceptos constitucionales, en especial los artículos 1, 5, 9 y 123, fracción XVI y 133, y en contra de toda lógica y constancia de autos, absuelve a los hoy terceros perjudicados con el ilícito argumento de que los trabajadores se hicieron acreedores a ser separados de sus empleos porque constituyeron un nuevo sindicato; por haber renunciado voluntariamente a seguir formando parte de la Sección 23 del Sindicato codemandado; por haberse acreditado la existencia y registro legal dentro de la empresa Ingenio El Potrero, S.A. del nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte, es decir, por estos motivos legales, era causa y razón suficiente para privarlos de sus empleos, porque así lo contemplan los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucareras, Alcohólicas y Similares de la República Mexicana, y que constituya el primer acto de aplicación en perjuicio de los quejosos, de la Ley Inconstitucional reclamada y del contrato "Ley" de las Industrias Azucarera, Alcohólicas y Similares de la República Mexicana, que también se reclama.— La negativa y omisión de dar cabal cumplimiento al artículo 133 constitucional, consistente en que la responsable no se ajustó ni se arregló a los términos de nuestra Constitución Federal, al dictar el Laudo combatido.— La ilícita aplicación de los artículos 195 (sic) y 413 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que constituye el acto reclamado en el Laudo mencionado, porque vulnera y contraviene lo establecido en el artículo 133 constitucional.— La ilícita aplicación del**

concedida por el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte. El Sindicato demandado al objetar las probanzas de los quejosos dijo en relación con la documental consistente en el escrito de Revisión lo siguiente; ("Respecto de las probanzas ofrecidas por la parte actora de v.va voz en esta audiencia, las objetan en cuanto al alcance y valor probatorio, pues el Contrato Ley que exhibe no tiene el alcance ni el valor probatorio que le pretende dar y en cuanto a la copia fotostática del escrito por el que se interpone recurso de revisión por parte del sindicato que representan en el juicio de amparo número 1200/97 del Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, se hace notar que dicho recurso fue en contra de la sentencia del primero de diciembre de 1997 dictada en dicho juicio por el que se había amparado al quejoso Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., porque en el citado juicio no se le había dado intervención a nuestro mandante como tercero perjudicado y en segundo lugar porque lo impugnado por nuestra representada era el reconocimiento a una organización sindical diversa dentro de la empresa Ingenio El Potrero, S.A."), es decir, que el Sindicato codemandado confesó que conoció de la existencia del nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte, con lo que se acreditaba que el supuesto término de treinta días que tuvo para separar a los trabajadores de sus empleos ya le había fenecido desde el 17 de enero de 1998, por lo menos, hecho que la responsable se negó a tomar en consideración.— 4.- La responsable al dictar su Laudo se negó a apreciar lo siguiente; se negó a tomar en consideración que el Sindicato demandado incumplió con su obligación estatutaria de nombrar una Comisión de Honor y Justicia y de citar a los actores a la Asamblea que debería aprobar su expulsión, como lo señalan los artículos 67, 71 y 72 que se transcriben: "Artículo 67.- Son causas para expulsar a los socios, del Sindicato y del Trabajo, las que siguen: (...) VI.- Pertenecer a Asociaciones, Grupos de Presión o Partidos Políticos ajenos al interés del Sindicato y de la Confederación de Trabajadores de México, o representarlos pasiva o activamente en contiendas electorales". "Artículo 71.- Para la expulsión de uno o varios socios del Sindicato, las Asambleas de la Sección o Sucursal a que pertenezcan nombrarán previamente una Comisión de Honor y Justicia que estará compuesta de tres miembros, la cual se encargará de practicar las averiguaciones necesarias para comprobar los hechos que motiven su intervención y rindan su dictamen respectivo a la Asamblea". "Artículo 72.- Concluida la instrucción y formulado el dictamen correspondiente, la Comisión de Honor y Justicia por conducto del Comité Ejecutivo Local correspondiente, convocará a una Asamblea a que se constituya en Jurado para conocer del caso y ante la cual deberá rendir el informe respectivo la citada comisión, se recabarán boletas de los trabajadores asistentes, las cuales deberán contener, Asamblea de que se trate, nombre del trabajador, lugar, fecha y firma, continuándose el procedimiento en la siguiente forma...".— La responsable se negó a estudiar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 señala lo siguiente: "Artículo 371.- Los Estatutos de los sindicatos contendrán: (...) VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión; b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato". No consta en el juicio que el Sindicato demandado haya dado cumplimiento a su obligación estatutaria y a lo que como obligación impone la Ley Federal del Trabajo, y en contra de toda lógica la responsable se negó a hacer valer estos derechos.— La responsable se negó a apreciar que si supuestamente el Sindicato demandado tenía un término legal de treinta días para separar a los trabajadores de sus empleos sin citar a la Asamblea respectiva, el mismo se encontraba vencido desde el 17 de enero de 1998, toda vez que el Sindicato demandado reconoció haber presentado el Recurso de Revisión mediante un escrito fechado el 16 de diciembre de 1997, es decir, que tuvo conocimiento del amparo 1200/97 y al tener acceso al mismo, es obvio que cuando menos conoció, desde esa fecha, la relación y el nombre de todos los socios que integran el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., entre ellos los quejosos del cual forman parte. Para supuestamente fundamentar su Laudo la

impedir que alguien se dedique a la profesión, trabajo u oficio lícito que le acomode, sino por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.— La Constitución NO establece que pueda privarse de la ocupación lícita a alguien "por convención entre los sindicatos y los patrones", y al establecerlo así los artículos 395 y 413 de la Ley Laboral reclamada, violan flagrantemente lo dispuesto por el artículo 5 constitucional antes citado.— El artículo 9 constitucional señala que:— "Artículo 9.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar."— No obstante este mandato tajante de la Constitución, los artículos 395 y 413 de la Ley Laboral reclamada establecen que en los contratos colectivos "podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".— Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, dicen que si puede coartarse la libertad de asociarse con un objeto lícito, pues establece la posibilidad de que se convenga con un patrón, que se separará al trabajador que se asocie a un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o se separe de éste, **COARTANDO CON CASTIGO DE SEPARACIÓN LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.** El artículo 413 de la misma Ley Federal del Trabajo señala en el Contrato "Ley", que también podrán establecerse las cláusulas que señala el artículo 395.— Donde una Ley reglamentaria establece que puede coartarse lo que la Constitución garantiza **QUE NO SE PUEDE COARTAR**, ese artículo de la Ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, **ES INCONSTITUCIONAL.** Si además establece la forma en que podrá coartarse lo que la Constitución garantiza **QUE NO SE PUEDE COARTAR**, es doblemente inconstitucional y así deberá declararlo este Alto Tribunal, que ya ha sentado criterio de interpretación de la garantía de LIBRE ASOCIACIÓN mediante jurisprudencia firme, mismas que se transcriben:— "SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1.- Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2.- Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de losabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses."— El artículo 1º constitucional establece lo siguiente:— "Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."— Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, violan lo dispuesto en el artículo 1 constitucional al crear un estado de excepción y hacer exclusión, en perjuicio de los quejosos, del principio de igualdad jurídica que este precepto constitucional establece, pues, **IMPIDEN A LOS QUEJOSOS DISPONER LIBREMENTE DE SUS PERSONAS Y GOZAR DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES**, al coartarles la libertad de asociación. Con ello, la Ley Laboral reclamada convierte a los quejosos en **PERSONAS CON CAPACIDAD JURÍDICA DISMINUIDA.**— El artículo 24 del Código Civil señala lo siguiente:— "Artículo 24.- El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la Ley."— Los quejosos son mayores de edad. Tienen derecho para disponer libremente de sus personas. No obstante lo anterior, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 395 y 413 establecen una pena, a aquel trabajador, que disponiendo de su persona, se afilie a un sindicato distinto al titular del Contrato Colectivo de Trabajo, **IMPIDIÉNDOLE QUE DISPONGA LIBREMENTE DE SU**

5º constitucional al aplicar preceptos que establecen impedimentos al libre ejercicio del derecho al trabajo, y que contienen los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, como antes se ha expuesto. Ha resuelto contra el texto de los artículos 9 y 123, fracción XVI constitucionales, al dar aplicación a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que establecen la posibilidad, supuestamente legal, de que se coarte la libertad de asociación, y con ella la libertad de formar sindicato o pertenecer o asociarse a ellos, según se ha acreditado en el Primer Concepto Fundamental de Violación.— Al resolver contra el texto constitucional y de acuerdo a una Ley reglamentaria también contrario a ese texto, la responsable viola abiertamente el artículo 133 de nuestra Carta Magna que subordina a la Constitución todas las leyes, y obliga a los jueces a arreglarse conforme a la Constitución, por encima de cualquier ley. La Constitución es nuestra Ley primaria y fundamental, por lo que, para que cualquier Ley tenga plena validez y se considere legal, tiene antes, y sobre todo, que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.— CUARTO CONCEPTO FUNDAMENTAL DE VIOLACIÓN.- Viola la responsable con su Laudo del tres de abril del dos mil los artículos 1, 5, 9, 14, 16, 17 y 123 constitucionales toda vez que privan a los quejosos de sus propiedades, posesiones y derechos sin que medie juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, sin que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, molestándolos en sus personas, familias, domicilios, papeles y posesiones, sin que exista mandamiento escrito de autoridad competente que haya fundado y motivado la causa legal del procedimiento, negándoles la exacta aplicación de la ley, dictando en consecuencia la responsable su resolución de forma parcial e incompleta, al soslayar la responsable las constancias de los autos, porque jamás el Sindicato demandado probó en juicio que su proceder se hubiera ajustado a derecho, existiendo en contrario constancias de que incumplió con lo que le ordena la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, y con sus propios Estatutos.— Los quejosos fueron impedidos de dedicarse al trabajo que les acomodaba sin que existiera una determinación judicial al respecto, toda vez que no puede confundirse a un simple comité ejecutivo de ninguna organización sindical con una autoridad judicial. El artículo primero de nuestra Constitución precisa que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que en ella se señalen, las que podrán restringirse o suspenderse solamente en los casos que la propia Constitución establezca. La libertad ocupacional, o del trabajo, precisada en el artículo 5, especifica que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique al trabajo que le acomode siendo lícito, y que solamente podrá vedarse esta libertad por determinación judicial, siempre y cuando se hayan atacado los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, y en concordancia y de forma complementaria el artículo 123 señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. No consta en el expediente ninguna determinación judicial, ni resolución gubernativa, que haya sancionado a los quejosos por haber formado una nueva organización sindical, por lo que la separación hecha de ellos de sus empleos resulta violatoria de garantías constitucionales.— El artículo 9 establece que no se podrá coartar el derecho de asociarse con cualquier objeto lícito, y el artículo 123, fracción XVI, complementario del artículo 9, garantiza a los obreros el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, mediante la formación de sindicatos, entendiéndose con ello que la creación de los sindicatos depende de la voluntad de cada obrero en lo particular. El ejercicio de la libertad de asociación establecida en los artículos 9 y su complementario, 123, fracción XVI, no se puede considerar como un ataque a los derechos de terceros o una ofensa a la sociedad. No puede existir sanción por hacer uso de los derechos constitucionales, entre ellos el de libertad de asociación, dado que esta garantía faculta a los obreros a crear una nueva organización o afiliarse a la existente, le garantiza su derecho de no afiliarse a ninguna, e inclusive, el de poder con plena libertad, separarse o renunciar de aquélla de la que formen parte, por lo que al excluir de sus empleos a los trabajadores por haberse constituido en una organización diversa de la existente y a la cual estaban asociados, resulta violatorio de garantías. Al respecto existe jurisprudencia firme del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha fijado con mucha claridad el sentido y alcance del derecho de asociación, la cual se transcribe:— "SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA

rango inferior, como lo es la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana. El Convenio 87 vigente en nuestro país, es una Ley de carácter inferior a la Constitución, pero superior a las leyes federales y estatales, por lo que estaba obligada la autoridad responsable a emitir su laudo respetando lo que establece en dicho convenio, y al negarse a hacerlo, lo violó en perjuicio de los quejosos, ya que los sancionó por haberse constituido en una nueva organización, diversa de la existente y en la cual estaban afiliados. El convenio se publicó el 10 de octubre de 1950, expedido su decreto el 29 de diciembre de 1949 y aprobado el 29 de diciembre de 1950 por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión. Se transcribe parte de los artículos violados del mencionado convenio 87:— "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 a 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 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores, los empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite su 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."— Al negarse la responsable a hacer respetar el presente convenio violó en perjuicio de los quejosos dichas garantías, porque el mismo resulta obligatorio para todas las autoridades mexicanas, sin que pueda argumentarse que el mismo contraviene garantías constitucionales, dado que en primer lugar nuestra Constitución es garante de la libertad de asociación, razón por la cual nuestro país aprobó el mencionado convenio.— Existe plena garantía a los ciudadanos para ejercitar sus derechos que consagra nuestra Constitución y el Convenio 87, entre ellos el de poderse asociar para constituir sindicatos, por lo que, en uso de esas facultades y libertades los quejosos constituyeron legalmente una agrupación sindical denominada Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., y al excluirlas de sus empleos el sindicato codemandado, mediante petición por escrito a la empresa demandada Ingenio El Potrero, S.A., lo hace en contravención expresa de la Constitución y del Convenio 87, situación que no analizó la responsable, violando en sus perjuicios [sic] dichas garantías, lo que es dable reparar la superioridad, porque el ejercicio de un derecho constitucional no puede sancionarse, dado que la creación de las organizaciones sindicales tienen como objeto un fin lícito, dentro del marco legal."

CUARTO.- Por acuerdo de veintiuno de junio de dos mil la Magistrada Presidenta del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, ordenó formar y registrar la demanda referida, con el número 6459/2000, la admitió únicamente respecto del acto reclamado consistente en el laudo dictado por la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje el tres de abril de dos mil, en el expediente 106/98 determinando expresamente que "no debe de tenerse como acto reclamado la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo, ni la declaratoria del Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en cuanto a los preceptos tildados de inconstitucionales", lo que sustentó en el artículo 166 de la Ley de Amparo, fracción IV, segundo párrafo en cuanto disponen que "cuando se impugne la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio por estimarse inconstitucional la ley, el tratado o el reglamento aplicado, ello será materia únicamente del capítulo de conceptos de violación de la demanda, sin señalar como acto reclamado la ley, el tratado o el reglamento y la calificación de éste por el Tribunal de amparo se hará en la parte considerativa de la sentencia". Se dio la intervención que corresponde al Ministerio Público Federal y

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

del oficio 5149 dirigido a la empresa por el Sindicato codemandado y que pertenecen a partir del 31 de marzo de 1998, a diverso Sindicato, quedando controvertidas en todos los casos las fechas de ingreso a laborar de aquéllos, al servicio del Ingenio "El Potrero", S.A., prueba que se concatena con la documental consistente en los 47 avisos de fecha 18 de Mayo de 1998, expedidas por dicho Ingenio a cada uno de los actores y que obran en legajo de pruebas a los que se adjunta el oficio 5149 dirigido a la empresa por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, encontrándose los primeros referidos debidamente signados por los actores y en algunos de éstos la fecha de recibido el 18 de mayo de 1998, a excepción de los actores MARTÍN GÓMEZ MARTÍNEZ Y FULGENCIO MERINO MÉNDEZ, quienes estamparon como fecha de recibido el 23 de Mayo de 1998 (fojas 212 y 226 del Legajo de pruebas), firmados todos bajo protesta; de lo cual visto el oficio 5149, se desprende que el Sindicato codemandado informa a la Empresa que después de varios intentos separatistas de diversos trabajadores, éstos constituyeron con fecha 20 de Julio de 1997, un nuevo Sindicato denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGENIO "EL POTRERO", S.A., mismo que por oficio número 1280, expediente 10/11396 de fecha 31 de marzo de 1998, la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, les otorgó el Registro y en esa virtud por acuerdo de voluntad de sus integrantes y conforme al artículo 1º de sus Estatutos quedan constituidos en un Sindicato de empresa distinto, ajeno y con intereses contrarios al Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R.M., y ellos mismos mediante oficio número 1/98 de fecha 6 de abril de 1998, el nuevo Sindicato informa a la empresa que sus afiliados identificados en la copia de padrón que acompañan, han dejado de ser miembros activos de la Sección 23 del Sindicato Nacional, lo que implica una separación y renuncia definitiva a seguir perteneciendo a dicha organización, por lo que conforme al artículo 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana y por el Convenio celebrado entre el Sindicato titular y la empresa suscrito el 16 de Marzo de 1998, sin responsabilidad para la empresa y conforme a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, se solicita a ésta se sirva separar del trabajo a las personas que a partir del otorgamiento del Registro de su Sindicato denominado Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio "El Potrero", S.A., vienen indebidamente ocupando plazas propiedad del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R. M., en términos de los artículos 21, 22 y 86 del Contrato Ley citado, las personas que a continuación se indican quedan suspendidas definitivamente de su trabajo, siendo éstos: MELITÓN VALDIVIA G., SERGIO CORIA PORRAS, RODRIGO AMABLE SÁNCHEZ, ALFREDO AVELINO GONZÁLEZ, JOSÉ ANTONIO ARTEAGA GONZÁLEZ, ALBERTO GONZÁLEZ CORONA, CELSO CABALLERO R., RODRIGO ZÁRATE JIMÉNEZ, DANIEL VICTORIA REJEDA, ARISTEO ROJAS GALICIA, GILBERTO CORTÉS ROMERO, ROSALÍO TORRES HERNÁNDEZ, MANUEL ÁVILA V., EUSTOLIO DORANTES CASAS, MARIO DORANTES CASAS, JESÚS GALICIA, ARTURO ARROYO RINCÓN, SERGIO GARCÍA RAMOS, MARTÍN GÓMEZ VERA, RAMÓN HERNÁNDEZ A., FRANCISCO GONZÁLEZ LÓPEZ, JOSÉ GONZÁLEZ LÓPEZ, ADELAIDO VÁZQUEZ GALVÁN, TERESA GUADARRAMA CASTRO Y MARCELO CAMACHO GONZÁLEZ, MARIO CARDÉL REYES, ERNESTO AGUILAR GALLEGOS, RAYMUNDO CORIA HERNÁNDEZ, NABOR OJEDA ALVERDÍN, ABEL HERNÁNDEZ RIVERA, DEMETRIO HERNÁNDEZ SOÑA, JOSÉ HERRERA AGUILAR, FERNANDO BAÑUELOS MORA, RICARDO FLORES CRUZ, INDALESIO MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, FÉLIX RICARDO LARA RAMÍREZ, FULGENCIO MERINO MÉNDEZ, JUAN PALAFOX LEÓN, LADISLAO MORENO ROJAS, ALEJO SOLANO PEÑA, GILBERTO OJEDA HERRERA, TEÓFILO PÉREZ HERNÁNDEZ, ANTONIO PÉREZ MATÍAS, ARISTEO RIVERA ALDAMA, RAMÓN TORRES HERNÁNDEZ, FRANCISCO GONZÁLEZ LEÓN, ABUNDIO TONTLE MOLINA, RENÉ TORRES HERNÁNDEZ Y ENRIQUE TREJO IGLESIAS.- Por lo anterior con tales pruebas y atendiendo a lo establecido por los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en relación con lo establecido en la cláusula 88 del Contrato Ley, los cuales señalan que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante y por ende que éste separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante, lo cual concatenado con el artículo en cita del Contrato Ley, que establece: "...Los Patrones se obligan a suspender o separar del trabajo, sin por

Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio "El Potrero", S.A., que con tal carácter con fecha 6 de abril de 1998, dirigió escrito a Ingenio "El Potrero", S.A., comunicándole el otorgamiento y la toma de nota de dicho Sindicato, que éste forma parte del padrón que acompañó al propio escrito y que en el mismo comunicó a la empresa que las personas que aparecen en el padrón de socios, han dejado de ser miembros activos de la Sección 23 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R.M., y a la posición N° 6, en que se le preguntó "...Que el absolvente renunció a seguir perteneciendo a la Sección 23 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana..." contestó; "...NO, aclarando hicimos uso del derecho Constitucional en sus numerales 9 y 123...". Respecto de la Confesional de los actores desahogada el 23 de Abril de 1993 conforme a las posiciones formuladas conforme al pliego de fojas 108 y 109, en lo general como se indicó con el primer grupo, aceptaron los hechos y en cuanto a la posición n° 5, que ya quedó transcrita en líneas arriba, y que se da por reproducida MARÍA TERESA GUADARRAMA CASTRO dijo no haber renunciado al seguir todavía perteneciendo al Sindicato, MARCELO CAMACHO GONZALEZ, dijo no haber renunciado; NABOR OJEDA ALVERDÍN dijo no haber renunciado y ser miembro del Sindicato empresa; DEMETRIO HERNÁNDEZ SOSA, FERNANDO BAÑUELOS MORA, INDALESIO MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, FÉLIX RICARDO LARA RAMÍREZ, FULGENIO MERINO MÉNDEZ, LADISLAO MORENO ROJAS, ALEJO SOLANO PEÑA, GILBERTO OJEDA HERRERA, RAMÓN TORRES HERNÁNDEZ, ABUNDIO TONTLE MOLINA Y ENRIQUE TREJO IGLESIAS, CONTESTARON: No haber renunciado a seguir perteneciendo a la Sección 23, sin embargo como se ha indicado en lo general todos y cada uno de los absolventes, aceptan formar parte del padrón de socios del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio "El Potrero", S.A., probanza ésta con la cual el Sindicato codemandado acredita en su caso que los actores al ser separados de su trabajo, se hicieron acreedores a ello al haber constituido un nuevo Sindicato y relacionada tal probanza con las DOCUMENTALES, consistentes en el Diario Oficial de la Federación de fecha 25 de Marzo de 1998, que obra anexo en legajo de pruebas, en el cual se incluye el Artículo 88 del Contrato Ley vigente, mismo que se da por reproducido al haber quedado ya transcrito en líneas arriba, en relación con las pruebas de la demanda y mismo que en su contexto establece la facultad al Sindicato a través de la Sección o Sucursal respectiva de solicitar a los patrones a suspender o separar del trabajo a los trabajadores cuando exista renuncia de éstos y exclusión conforme a sus Estatutos y relacionado éste además con la diversa documental consistente en la copia fotostática del escrito de fecha 6 de abril de 1998, que dicho Sindicato remitió a la Empresa demandada, mismo que también ya quedó en lo conducente transcrito y de conformidad además con los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, ya citado y tomando en cuenta la propia aceptación de los actores en el desahogo de su Confesional, se considera probado por parte del codemandado que aquéllos renunciaron voluntariamente a seguir perteneciendo a la Sección 23 de dicho Sindicato, al haber conformado el diverso denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGENIO "EL POTRERO", S.A., quedando asimismo debidamente probada la existencia y registro de tal Sindicato, con la diversa prueba ofrecida por el Codemandado, consistente en el Informe que rindió la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que obra anexo a fojas (270 y 271) de los autos, quien informó que ante dicha Dirección se encuentra reconocido el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio "El Potrero", S.A., lo que se corrobora en el expediente administrativo 10/11396 y la Resolución N° 211.1.1.-1280 de 31 de Marzo de 1998, mediante el cual se le otorgó el registro, así como que las personas que a continuación se indican aparecen inscritas en el Padrón de miembros y reconocidos con ese carácter en relación con el Sindicato de referencia, informando de igual manera la Dirección General de Registro de Asociaciones, a través de la Subdirección de Actualización, que la membresía de la agrupación referida a la fecha del informe, esto es, el 8 de Septiembre de 1999, no ha sufrido incremento o baja de miembros, siendo los nombres de éstos los CC. ABEL HERNÁNDEZ RIVERA, MELITÓN VALDIVIA GONZÁLEZ, SERGIO CORIA PORRAS, RODRIGO AMABLE SÁNCHEZ, ALFREDO AVELINO GONZÁLEZ, JOSÉ ANTONIO ARTEAGA GONZÁLEZ, ALBERTO GONZÁLEZ CORONA, RODRIGO ZÁRATE JIMÉNEZ, ARISTEO ROJAS GALICIA, GILBERTO CORTÉS ROMERO, ROSALÍO TORRES HERNÁNDEZ, MANUEL ÁVILA

por los actores en este juicio y en tal virtud y por lo ya analizado resulta procedente absolver al codemandado de las reclamaciones hechas en su contra, consistentes en el pago de salarios y prestaciones que dejaron de percibir a partir del 18 de Mayo de 1998, así como del pago por concepto de daños y perjuicios a partir de la misma fecha, al haber quedado probado que la separación de su trabajo, fue realizada en forma legal de acuerdo a lo establecido tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.— Por último y en relación a lo solicitado por los actores de que se declaren judicialmente nulos, tanto el Convenio de 16 de Marzo de 1998, celebrado entre la empresa demandada INGENIO "EL POTRERO", S.A. y el codemandado SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA, así como el Artículo 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, no resulta procedente en virtud de que tanto el Convenio referido como el Artículo citado, fueron el primero celebrado como una acción colectiva al haber sido pactado como se indica en la primera parte por el Sindicato Titular y Administrador del Contrato Ley con la Empresa demandada, Sindicato del cual los actores dejaron de pertenecer, al haber conformado una diversa organización Sindical y en esa virtud por las mismas razones tampoco ha lugar a declarar nulo el Contenido el artículo 88 del Contrato Ley que rige las relaciones obrero-patronales entre el Sindicato Administrador del mismo, que en este caso lo es el codemandado y la empresa demandada Ingenio "El Potrero", S.A., del cual no forman parte los actores al haber quedado lícitamente separados de su trabajo en términos del artículo antes mencionado al pertenecer a diversa organización Sindical y haber manifestado expresamente su renuncia a continuar perteneciendo al Sindicato codemandado".

"CUARTO. (...)— Precisado lo anterior, se analiza la cuestión de constitucionalidad que se hace consistir en relación a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, porque al parecer de los quejosos contravienen los artículos 1, 5, 9 y 123 fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.— Antes de entrar al estudio del problema planteado, se hace notar que los artículos 107, fracción IX, constitucional y 83, fracción V, 73, fracción XII y 116, de la Ley de Amparo, facultan a este Tribunal Colegiado de Circuito, para pronunciarse sobre la constitucionalidad de algún o algunos preceptos legales.— Sin embargo, debe precisarse que los efectos del pronunciamiento de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que emita este órgano jurisdiccional, estará limitado al laudo por esta vía se reclama, sin que trascienda a la generalidad de los casos, pues se insiste el pronunciamiento de la constitucionalidad se encuentra limitada a la resolución reclamada.— Lo anterior encuentra sustento en la tesis aislada número CXVII/89, pronunciada por la extinta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 367, Tomo III, primera parte, del Semanario Judicial de la Federación del texto siguiente: "TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. SON COMPETENTES PARA DECIDIR EN AMPARO DIRECTO SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA LEY. Del contenido de los artículos 83, fracción V, 73, fracción XII, y 116, fracción IV, párrafo segundo de la Ley de Amparo, se desprende claramente que los Tribunales Colegiados de Circuito no sólo pueden sino que deben pronunciarse sobre la constitucionalidad de las leyes cuando en los conceptos de violación se haga un planteamiento de esa naturaleza. El pronunciamiento que en torno a esta materia realicen los Tribunales Colegiados de Circuito puede o no estar fundado en jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero sólo procederá en recurso de revisión en esa hipótesis cuando no exista jurisprudencia."— En el "PRIMER CONCEPTO FUNDAMENTAL DE VIOLACIÓN", los inconformes substancialmente aducen que las personas como los quejosos podrán disponer de sí mismos y de sus bienes como lo señala el artículo 24, del Código Civil; que la Constitución en su artículo 5, en lo conducente, dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino

Trabajo.— Los artículos 1º, 5º, 9º y 123 fracción XVI, constitucionales textualmente preceptúan:— “Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”— “Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejales y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”— “Artículo 9º.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”— “Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo... XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera...”— Por su parte, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, disponen:— “Artículo 395.- En el Contrato Colectivo 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 del sindicato y que 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 por el sindicato.”— “Artículo 413.- en el Contrato-Ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del Contrato-Ley en cada empresa.”— Así las cosas, de la confrontación de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo con los artículos 1º, 5º, 9º y 123 fracción XVI constitucionales, los artículos en estudio se encuentran en contradicción con los mandatos de las normas fundamentales.— En efecto, es

Ley Federal del Trabajo, como se lee del acto reclamado.— Igual sucede, con lo argumentado por los peticionarios del amparo, en relación a que los artículos 395 y 413, de la Ley Federal del Trabajo, contravienen lo dispuesto en el artículo 5, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al establecer los mencionados preceptos legales que el sindicato y el patrón pueden convenir en privar a los trabajadores de una ocupación lícita; en efecto, al aplicárseles a los inconformes la cláusula de exclusión por separación, contenida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo con motivo de haber renunciado a pertenecer al sindicato tercero perjudicado administrador del contrato-ley, y afiliarse a otro de nueva formación, se les impide que se dediquen a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, lo que viola la garantía o libertad de trabajo, al no permitírseles a los reclamantes hoy quejosos, seguir prestando un servicio o desempeñar una labor a la que decidieron realizar, esto porque optaron por no seguir siendo asociados del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, al haber renunciado a éste y haberse afiliado o conformado un nuevo organismo sindical denominado SINDICATO DE TRABAJADORES INGENIO EL POTRERO, SOCIEDAD ANÓNIMA, por lo que al aplicárseles la medida de separarlos de su trabajo les impide seguir dedicándose a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomoda, esto por así disponerlo los preceptos legales en comento, lo dispuesto en el artículo 88, del Contrato-ley DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA y el convenio de dieciséis de marzo de mil novecientos noventa y ocho, como se lee del laudo impugnado, privando a los demandantes en el juicio de origen, de la garantía o libertad de trabajo.— Conforme a lo antes razonado, debe decirse que la fracción XVI, del numeral 123 Apartado A, y el artículo 9, ambos de la Constitución Federal, establecen la garantía social de la libertad sindical y de asociación, lo que conlleva el derecho de los trabajadores para formar sindicatos y asociarse en defensa de sus intereses comunes, sin que aquella fracción y numerales estatuyan limitación o restricción alguna, ni prohíben que los obreros, si así lo deciden, puedan dejar de pertenecer al sindicato administrador del contrato correspondiente y que formen o se integren a uno diverso a aquél, así mismo, el numeral 5, de la Ley Suprema, tampoco se advierte de su texto que el Constituyente hubiera establecido alguna limitante o requisito para poder gozar de la garantía al trabajo, por lo que al imponer, los artículos 395, (sic) 413, de la Ley Federal del Trabajo, numeral 88, del Contrato-Ley de las INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, así como el convenio del dieciséis de marzo de mil novecientos noventa y ocho, como requisito para que los actores hoy inconformes sigan desempeñando su trabajo, el que se encuentren afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, coarta la garantía consignada en el referido numeral 5 Constitucional, sin que ello sea jurídicamente posible porque una norma o ley secundaria no puede ni debe estar por encima de lo que la Carta Magna consagra como garantías de los gobernados, ya que la limitación impuesta en esos ordenamientos no encuentra sustento constitucional alguno, y de aceptar los lineamientos que marcan los numerales en estudio se estaría haciendo una interpretación estricta y restrictiva de los preceptos constitucionales de mérito, al restringir y reducir el derecho al trabajo, de sindicalización y asociación contenidos en esos preceptos constitucionales, lo que sería contrario a la intención del Constituyente de disponer un mínimo de derechos laborales y al trabajo, en favor de la clase obrera, los que pueden aplicarse [sic] pero no restringirse o reducirse, y si bien es cierto que el segundo párrafo del referido artículo 123 Constitucional, otorga facultad al Congreso de la Unión, consistente entre otras, a la creación a la leyes de trabajo, pero también es verdad que las normas que expida no deben contravenir las bases contenidas en el Apartado A del multicitado dispositivo 123 y numerales 9 y 5, por lo que el derecho a la asociación, sindical y de trabajo, no se puede coartar, salvo las excepciones que los preceptos constitucionales correspondientes prevengan, y que ninguno de los supuestos ahí mencionados se adecuan al presente asunto; por lo que si las garantías en comento participan del principio de supremacía constitucional, consagrado en el numeral 133 de la Ley Suprema, en cuanto que tienen prevalencia sobre cualquier norma o ley secundaria que se les contraponga y

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

**OCTAVO.-** Por acuerdo de quince de noviembre del propio año el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ordenó manifestar al promovente que "al encontrarse en trámite el recurso de revisión que dio origen al presente expediente, la sentencia (sic) que se dicte en cumplimiento del fallo protector no puede tener efectos de cumplimiento, pues no ha causado estado dicha resolución. Se apoyó la determinación en la tesis de la Segunda Sala de este Alto Tribunal que lleva por rubro: "SENTENCIA DE AMPARO. NO DEBE CONSIDERARSE AQUELLA RESOLUCIÓN QUE SE DICTE EN SU CUMPLIMIENTO, CUANDO ESTÉ PENDIENTE DE RESOLVERSE UN RECURSO DE REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO."

**NOVENO.-** Por acuerdo de veintisiete de noviembre, siguiente, el Presidente de este Alto Tribunal, con base en el dictamen del Ministro ponente, ordenó pasar el asunto a la Segunda Sala, cuyo Presidente, mediante diverso auto, declaró competente a la Sala y ordenó radicar el asunto en ella y turnar nuevamente los autos al Ministro Mariano Azuela Gutiérrez.

La Segunda Sala en sesión verificada el treinta de noviembre de dos mil acordó que este asunto se remitiera al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por acuerdo de ocho de diciembre de dos mil el Presidente de la Suprema Corte ordenó se regresara el asunto al Ministro designado originariamente como Ponente a fin de que elaborara el proyecto respectivo y lo presentara al Pleno. El Ministro ponente, por oficio de cuatro de enero de dos mil uno, solicitó al Presidente de este órgano colegiado que, por su conducto, se requiriera al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito para que remitiera todo lo actuado en relación al cumplimiento del fallo impugnado del que se había tenido noticia, tanto de las constancias de autos como de información telefónica del Secretario de Acuerdos del referido Tribunal.

**DÉCIMO.-** Por acuerdo de nueve de enero siguiente se hizo el requerimiento solicitado, lo que fue cumplimentado por oficio del día once, recibido en este Alto Tribunal el doce.

De los documentos que se remitieron merece destacarse lo siguiente:

I.- El trece de octubre de dos mil la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje dictó nuevo laudo, pretendiendo dar cumplimiento a la sentencia de amparo, en el sentido de que la parte actora no acreditó la procedencia de la acción y los demandados INGENIO EL POTRERO, S.A. DE C.V. Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y SU SECCIÓN 23 justificaron sus excepciones y defensas, por lo que, al primero lo absolvió de reinstalar a los trabajadores (quejosos en el juicio de amparo) y al segundo de "todas y cada una de las acciones intentadas en su contra". El Presidente de la Junta comunicó al Tribunal Colegiado de Circuito que dio cumplimiento a su sentencia.

II.- Por resolución de seis de noviembre de dos mil el Tribunal Colegiado de Circuito, de que se trata, determinó que no podía tenerse por cumplida la sentencia de amparo. En la parte final se dijo:

***"En esas condiciones, no puede tenerse por cumplida la ejecutoria, lo que obliga a requerir de nueva cuenta a la responsable, para que apegándose al sentido estricto de la misma, cumpla con lo que le fue ordenado, dictando un laudo en el que resuelva la litis sometida a su consideración, en la forma y términos antes precisados; apercibiéndole que para el caso de tratar de evadir el cumplimiento de la multicitada ejecutoria, se procederá en términos del artículo 105 de la Ley de Amparo.— Cabe advertir a la autoridad, que la verdad legal establecida en los fallos de amparo no puede alterarse en forma alguna, so pretexto "de una retroactividad" o la imposibilidad de resolver "por ausencia de preceptos declarados inconstitucionales", porque tiene el carácter de incontrovertible y no puede modificarse o limitarse en sus defectos, en el presente caso por la Junta, quien como ya se dijo tiene la obligación de acatar la ejecutoria en sus términos, sin hacer consideraciones de ninguna otra especie ajena a la sentencia de amparo."***

III.- El veintitrés de noviembre de dos mil la propia Junta Especial Número Diez dictó nuevo laudo para acatar la sentencia de amparo. En él consideró que la parte actora acreditó la procedencia de su acción y los demandados no justificaron sus excepciones y defensas por lo que los condenó, al primero a reinstalar a treinta y siete trabajadores (que se especifican nominalmente) y a cubrirles la cantidad de \$1,115,292.04 (un millón ciento quince mil doscientos noventa y dos pesos 04/M.N.) por concepto de salarios vencidos por el período computado en la resolución, en forma solidaria con el codemandado y condenándoseles asimismo a mantener a dichos actores inscritos en el IMSS. Al Sindicato codemandado se

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

En el artículo TERCERO se estableció: "Los asuntos a que se refiere el punto primero de este acuerdo serán remitidos por la Secretaría General de Acuerdos y las ponencias, según sea el caso, a las Secretarías de Acuerdos de las Salas para que se radiquen en éstas y los expedientes se devuelvan a los Ministros designados originariamente como ponentes. De la remisión se dará aviso, en todo caso, a la Subsecretaría General de Acuerdos".

No obstante que el Acuerdo que se menciona como fundamento, se sustenta claramente en las disposiciones constitucionales reproducidas, resulta conveniente transcribir sus considerandos CUARTO a OCTAVO. En los mismos se expresó:

*"CUARTO. Que, en términos de lo establecido en la fracción V del artículo 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puede, a través de acuerdos generales, remitir para su resolución los asuntos de su competencia a las Salas;- - QUINTO. Que la prevención contenida en el precepto constitucional citado en los Considerandos Primero y Segundo de este acuerdo está orientada a conceder al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los mecanismos para abatir el rezago y lograr una administración de justicia pronta, completa y eficiente, sin establecer restricciones en relación con los asuntos de su competencia originaria;- - SEXTO. Que el Tribunal Pleno, el nueve de marzo de dos mil emitió el acuerdo número 4/2000 y el siete de septiembre siguiente expidió el acuerdo número 9/2000, en los que determinó el envío de asuntos de competencia originaria de dicho órgano colegiado a las Salas; SÉPTIMO. Que la aplicación de los acuerdos referidos en el anterior Considerando ha permitido en gran medida el desahogo de la carga de trabajo del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero no la suficiente para, en ejercicio de sus facultades de tribunal constitucional, concentrar todo su esfuerzo en el conocimiento y resolución de las acciones de inconstitucionalidad, entre otras, de leyes electorales que por su especial naturaleza deben dictarse dentro de plazos fatales; en la atención oportuna y adecuada de las controversias constitucionales que, en determinados casos, plantean la invalidez de disposiciones o acuerdos de vigencia anual; y en dilucidar las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados, asuntos todos cuyo número se ha venido incrementando de manera considerable y que, indudablemente son de trascendencia social;- - OCTAVO. Que para avanzar en el cumplimiento de la garantía de una justicia pronta y completa establecida en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es conveniente remitir a las Salas de la Suprema Corte de Justicia los asuntos que se determinan en este acuerdo, anteriores al año dos mil uno, de la competencia originaria del Pleno de dicho órgano colegiado;...".*

Todo lo anterior permite concluir que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la que forma parte el Ministro Ponente, a quien se remitió el asunto, es competente para conocer del mismo.

**SEGUNDO.**— Debe analizarse, en segundo término, si resulta procedente el recurso de revisión que se interpone.

De la propia fracción IX del artículo 107 de la Constitución, que ha quedado transcrito en el considerando anterior, se advierte que tratándose de amparo directo la regla general es que "no admite recurso alguno". La excepción se recaica con toda precisión al señalar los casos en que puede darse —que se decida en las resoluciones recurridas sobre la inconstitucionalidad de una ley o se establezca la interpretación directa de un precepto de la Constitución— y determinar una nueva restricción a la excepción, a saber, que la resolución entrañe la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, lo que deberá fijar la propia Corte en acuerdos generales. Para evitar interpretaciones extensivas se especifica, además, que la materia del recurso será "exclusivamente" la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales.

El artículo 93 de la Ley de Amparo señala: "Cuando se trate de revisión de sentencias pronunciadas en materia de amparo directo por Tribunales Colegiados de Circuito, la Suprema Corte de Justicia únicamente resolverá sobre la constitucionalidad de la ley, tratado internacional o reglamento impugnados, o sobre la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal, en los términos del artículo 83, fracción V, de esta ley". Esta fracción previene: "Procede el recurso de revisión: - - V.- Contra las resoluciones que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando decidan sobre la constitucionalidad de leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República de acuerdo con la fracción I del artículo 89

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*presentar proyecto de fondo ante la Sala o el Pleno, según proceda, sin perjuicio de que el Pleno deseché el recurso por falta de importancia y trascendencia. - - VI. Si el dictamen de rechazo es aprobado por mayoría de los Ministros de la Sala, el recurso será desechado y quedará firme la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito, al que se devolverán los autos de inmediato. - - VII. Las determinaciones de la Sala son irrecurribles".*

Del análisis concatenado de las normas constitucionales y legales referidas, así como de los acuerdos generales del Pleno de la Suprema Corte, que regulan la procedencia del recurso de revisión en amparo directo, que han quedado reproducidos, se deduce, en forma esencial, que para que en un caso concreto un recurso de esa naturaleza sea procedente, es indispensable que reúna los siguientes requisitos: I.- Que se haya presentado oportunamente; II.- Que en la demanda se haya planteado la inconstitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto de la Constitución y en la sentencia se haya omitido su estudio o en ella se contenga alguno de esos pronunciamientos; III.- Que el problema de constitucionalidad referido entrañe la fijación de un criterio jurídico de importancia y trascendencia a juicio de la Sala respectiva, lo que se establecerá tomando en cuenta los criterios especificados en el Acuerdo 5/1999 transcrito.

Debe examinarse si en el recurso de revisión, materia de esta sentencia, se reúnen los requisitos de procedibilidad especificados.

Oportunidad en la presentación del recurso. Debe advertirse que de los resultandos quinto y sexto de la presente sentencia, se advierte que el Sindicato recurrente presentó un primer documento conteniendo su recurso de revisión y otro, posterior, que calificó como "ampliación del recurso de revisión". Igualmente se observa que en el auto que recayó, el Presidente de la Suprema Corte admitió "el recurso de revisión", especificando las fechas de presentación de ambos documentos, a saber, "escritos de fechas veinticinco de agosto y seis de septiembre del año en curso" (2000). Al respecto, para efectos del cómputo relativo a la presentación del recurso, debe considerarse que la interpretación contenida en el acuerdo admisorio es correcta. Por una parte, esta Suprema Corte ha considerado que, conforme a la Ley de Amparo, no se encuentra prevista la ampliación de los agravios en la revisión o la ampliación del recurso. Las tesis relativas señalan:

**"AGRAVIOS, AMPLIACIÓN DE. LA LEY DE AMPARO NO LA AUTORIZA. El artículo 88 de la Ley de Amparo dispone que el recurso de revisión deberá formularse por escrito, en el que el recurrente expresará los agravios que le cause la resolución, debiendo exhibir copia para el expediente y una para cada parte, pero no autoriza al agraviado para ampliar, modificar o desarrollar su expresión de agravios fuera del término legal.".** (Séptima Época.- Instancia: Pleno.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: 193-198 Primera Parte.- Página 15).

**"AGRAVIOS, AMPLIACIÓN DE. LA LEY DE AMPARO NO LA AUTORIZA. El artículo 88 de la Ley de Amparo dispone que el recurso de revisión deberá formularse por escrito, en el que el recurrente expresará los agravios que le cause la resolución, debiendo exhibir copia para el expediente y una para cada parte, pero no autoriza al agraviado para ampliar, modificar o desarrollar su expresión de agravios fuera del término legal.".** (Séptima Época.- Instancia: Segunda Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo 217-228 Tercera Parte.- Página: 52).

No obstante la conclusión establecida en los precedentes transcritos, ello no contradice lo atinado de la interpretación hecha por el Presidente de este Alto Tribunal pues, independientemente del calificativo que el recurrente dio a su segundo escrito, lo cierto es que sólo fue un complemento del primero, lo que significa que respecto de ambos se debe determinar si fueron presentados en tiempo.

De las constancias de autos aparece que, en el caso, la sentencia recurrida fue notificada a las partes por lista publicada el veintuno de agosto del año dos mil, surtiendo sus efectos el día veintidós siguiente, por lo que si el recurso de revisión, a través del cual se combate, fue presentado los días veinticinco del mes y año citados (primer escrito) y seis de septiembre siguiente (segundo escrito), debe concluirse que se hizo oportunamente, puesto que el término de diez días a que se refiere el artículo 86 de la Ley de Amparo, para la interposición del recurso aludido, corrió del veintitrés de agosto al seis de septiembre del año en curso, descontándose los días veintiséis y veintisiete de agosto, así como uno, dos y tres de septiembre por ser inhábiles,

Magna consagra como garantías de los gobernados, ya que la limitación impuesta en esos ordenamientos no encuentra sustento constitucional alguno, y de aceptar los lineamientos que marcan los numerales en estudio se estaría haciendo una interpretación estricta y restrictiva de los preceptos constitucionales de mérito, al restringir y reducir el derecho al trabajo, de sindicalización y asociación contenidos en esos preceptos constitucionales, lo que sería contrario a la intención del constituyente de disponer un mínimo de derechos laborales y al trabajo, a favor de la clase obrera, los que pueden aplicarse pero no restringirse o reducirse, y si bien es cierto que el segundo párrafo del referido artículo 123 Constitucional otorga facultades al Congreso de la Unión, consistente entre otras, a la creación de las leyes de trabajo, pero es verdad que las normas que expida no deben contravenir las bases contenidas en el Apartado A del multicitado dispositivo 123 y numeral 9 y 5, por lo que el derecho a la asociación, sindical y de trabajo, no se puede coartar salvo las excepciones que los preceptos constitucionales correspondiente prevenga, y que ninguno de los supuestos ahí mencionados se adecuan al presente asunto; por lo que si las garantías en comento participan del principio de supremacía constitucional, consagrado en el numeral 133 de la Ley Suprema, en cuanto que tienen prevalencia sobre cualquier norma o ley secundaria que se les contraponga y primacía de aplicación sobre las mismas, por lo que toda autoridad debe observarla preferentemente a cualquier disposición ordinaria, por consiguiente lo antes argumentado permite determinar, que los artículos 395 y 413, de la Ley Federal del Trabajo y lo dispuesto en el numeral 88, del Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica Similares y Conexos de la República Mexicana, son inconstitucionales, por lo que no se deben aplicar a los quejosos por la autoridad responsable...". - - En primer término es de señalarse que es inexacto que la jurisprudencia que cita el juzgador en la sentencia recurrida le dé efectos retroactivos, dado que si bien es cierto, que la misma es posterior a la fecha de iniciación del juicio laboral, también lo es que esto no constituye legislación nueva sino únicamente foja (sic) interpretación del contenido y alcance de una ya existente.- - Es aplicable al caso la tesis aislada visible en la página 31, Volumen 67, Tercera Parte, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Séptimo Época que a la letra dice:- - - "JURISPRUDENCIA E IRRETROACTIVIDAD.- Es inexacto que al aplicarse jurisprudencia formada con posterioridad a la fecha del acto reclamado, pero interpretando la ley que lo rige, se viole en perjuicio de los quejosos el principio constitucional de irretroactividad, pues la jurisprudencia no constituye legislación nueva ni diferente, sino sólo es la interpretación de la voluntad de la Ley. La jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido y alcance de una ya existente. En consecuencia, si la jurisprudencia, sólo es la interpretación de la ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación efectúa en determinado sentido y que resulta obligatoria por ordenarlo así disposiciones legales expresas, su aplicación no es sino la misma de la ley vigente en la época de realización de los hechos que constituyen el acto reclamado".- - - Por otra parte, hecha una comparación entre los agravios aducidos por la parte quejosa y las consideraciones que fueron rectoras de la resolución recurrida el tema de constitucionalidad, se desprende claramente que la recurrente es omisa en expresar los razonamientos lógicos jurídicos encaminados a combatir las consideraciones y fundamentos de la sentencia.- - - Ciertamente, el inconforme en sus agravios realiza aseveraciones totalmente subjetivas así también se concreta a transcribir las consideraciones hechas por el Tribunal Colegiado de la sentencia recurrida, lo cual pone de manifiesto lo general, e impreciso que resultan tales señalamientos; de ahí que resulten insuficientes.- - - Al caso son aplicables las tesis jurisprudenciales 116, y 117 aislada, sustentadas por esa Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las páginas 189 y 190, respectivamente, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, las que en su orden establecen lo siguiente:- - - "AGRAVIOS INSUFICIENTES.- Cuando en los agravios aducidos por la recurrente no se precisan argumentos tendientes a demostrar la ilegalidad de la sentencia, no se atacan, los fundamentos legales y consideraciones en que se sustentan el sentido del fallo, se impone confirmar en su términos por la insuficiencia de los propios agravios."- - - "AGRAVIOS, NO LO SON LAS AFIRMACIONES QUE NO RAZONAN LOS FUNDAMENTOS DEL FALLO, QUE ATACAN.- No pueden considerarse como agravios la simple manifestación u opinión del recurrente de conformidad con el sentido de la sentencia recurrida por considerarla ilegal, ya

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*Las razones de la separación radican en que, por una parte, la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales no exige, en sus artículos 116 y 166, como requisito esencial e imprescindible, que la expresión de los conceptos de violación se haga con formalidades tan rígidas y solemnes como las que establecía la aludida jurisprudencia y, por otra, que como la demanda de amparo no debe examinarse por sus partes aisladas, sino considerarse en su conjunto, es razonable que deban tenerse como conceptos de violación todos los razonamientos que, con tal contenido, aparezcan en la demanda, aunque no estén en el capítulo relativo y aunque no guarden un apego estricto a la forma lógica del silogismo, sino que será suficiente que en alguna parte del escrito se exprese con claridad la causa de pedir, señalándose cuál es la lesión o agravio que el quejoso estima le causa el acto, resolución o ley impugnada y los motivos que originaron ese agravio, para que el Juez de amparo deba estudiarlo". Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VIII, Septiembre de 1998. Tesis: 2ª/J. 63/98.*

En el caso que se examina el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito sustentó la concesión del amparo en que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y, como derivación de ello, el artículo 88 del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, eran inconstitucionales al violar los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI, del artículo 123 de la Constitución.

Del examen de los agravios se advierte que en ellos se sostiene, medularmente, que los preceptos considerados inconstitucionales se ajustan a la Constitución y que al llegar el Tribunal Colegiado a esa conclusión, no estudió correctamente el problema, esgrimiendo, el recurrente, diversos razonamientos para fundar su postura, lo que es suficiente para que esta Sala examine, de manera integral, el fondo del asunto determinando si ese fallo fue, o no, correcto.

No advirtiéndose, por esta Sala, que se presente algún caso análogo que pudiera llevar a considerar que impide que se surtan los requisitos de importancia y trascendencia, debe analizarse si, por el contrario, las peculiaridades de la revisión permiten establecer que los mismos sí se cumplen. En el Acuerdo Plenario 5/1999 que da las reglas relativas, se dispone que un asunto es importante "cuando de los conceptos de violación (o del planteamiento jurídico, si opera la suplencia de la queja deficiente) se vea que los argumentos (o derivaciones) son excepcionales o extraordinarios, esto es, de especial interés; y será trascendente cuando se aprecie la probabilidad de que la resolución que se pronuncie establezca un criterio que tenga efectos sobresalientes en la materia de constitucionalidad".

Esta Segunda Sala considera que en el caso se reúnen con claridad esos requisitos, pues debe resolverse si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten el establecimiento y aplicación de la cláusula de exclusión son, o no, inconstitucionales, cuestión no definida jurisprudencialmente según se ha expuesto. Tanto por tratarse de un tema de inconstitucionalidad de ley que, por sí solo, es trascendente por la característica de generalidad de la misma, como por la necesidad de definir la constitucionalidad de la materia que regula, vinculada con las relaciones obrero-patronales de excepcional significación en la vida de la comunidad, debe determinarse que el asunto es de importancia y trascendencia y, por lo mismo, que se reúne el requisito de procedibilidad estudiado, puesto que por sus características es necesario que en su tratamiento se den argumentos excepcionales o extraordinarios y resulta previsible que la resolución establecerá criterios sobresalientes en la materia de constitucionalidad.

Un último problema que debe abordarse, antes de determinar si el recurso de revisión es procedente, es el relativo al cumplimiento de la sentencia de amparo que hizo la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya existencia se desprende de las constancias de autos y a la que se hace referencia en el resultando décimo de la presente resolución. Al respecto debe determinarse que el laudo referido carece de valor jurídico, pues la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito no había adquirido firmeza puesto que en su contra se hizo valer oportunamente el presente recurso de revisión. Esto es, la sentencia dictada en un juicio de amparo directo por un Tribunal Colegiado de Circuito, en la que hace un pronunciamiento sobre la constitucionalidad de una norma general o realiza la interpretación directa de un precepto de la Constitución, o cuando ese órgano colegiado omite realizar el estudio de la constitucionalidad, no obstante haberse planteado esa problemática en los conceptos de violación contenidos en la demanda de amparo de que se trate, puede ser impugnada a través del recurso de revisión, previsto en los artículos 107, fracción IX de la Constitución Federal; 83, fracción V de la Ley de Amparo; 10, fracción III y 21, fracción III, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por lo que sólo puede adquirir firmeza una vez que la Suprema Corte resuelva dicha instancia y bajo el supuesto de que sea en el sentido de confirmar el fallo recurrido.

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*a una sentencia de amparo que no ha causado ejecutoria por hallarse en trámite el recurso de revisión, tal resolución no puede tener efectos de cumplimiento, pues ello equivaldría a privar de un derecho legalmente otorgado al recurrente, dejándolo en estado de indefensión al no permitírsele ser escuchado a través del recurso que interpuso." (Novena Época.- Instancia: Segunda Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo: II, Septiembre de 1995.- Tesis: 2a. LXIX/95.- Página: 375).*

De acuerdo con todo lo dicho en el presente considerando, debe concluirse que el recurso de revisión es procedente y debe entrarse a su estudio.

**TERCERO.-** El Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, por conducto de su representante en el primer escrito expresó como agravios los siguientes:

*"PRIMERO.- Violación del art. 80 de la Ley de Amparo.— En efecto, dicho precepto señala esencialmente que la sentencia que conceda el amparo tendrá por objeto restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada, restableciendo las cosas al estado que guardan antes de la violación, etc.— Ahora bien en el presente caso, la resolución recurrida infringe este artículo, porque a los quejosos no se les violó por parte de la autoridad responsable H. Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje ninguna garantía individual.— Se llega a la anterior conclusión, porque la parte quejosa, actora en el juicio laboral número 106/98 ventilado ante la autoridad responsable demandó del Ingenio el Potrero, S.A., y del sindicato que represento se declarara nulo el convenio de 16 de marzo de 1998 celebrado entre dicho ingenio y esta organización sindical, se declarara nulo el Art. 88 del Contrato Ley Azucarero y la reinstalación de todos y cada uno de los actores en dicho juicio.— La autoridad responsable H. Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje dictó laudo con fecha 3 de abril del año en curso, mediante el cual absolvió a los demandados de las prestaciones reclamadas por los actores en el juicio laboral de origen.— El fundamento de la mencionada resolución entre otras cosas fue que los reclamantes habían renunciado a seguir perteneciendo al sindicato que represento y que con base en los Arts. 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que establecen la cláusula de exclusión por ingreso y por separación y en el Art. 88 del Contrato Ley Azucarero, se habían colocado en los supuestos de dicha cláusula por separación; es decir, que por haber renunciado a seguir perteneciendo a mi mandante no podían laborar en el Ingenio El Potrero, S.A.— Se hace notar que dentro del juicio laboral de origen los actores hoy quejosos manifestaron expresamente que renunciaban en forma libre y espontánea y sin coacción alguna a seguir perteneciendo al sindicato que represento, cuestión que reconoce en la resolución recurrida el H. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y en esa virtud es evidente que la actuación de la junta responsable fue conforme a derecho.— Además de lo anterior, la autoridad que emitió la resolución recurrida pasa por alto situaciones muy importantes que se hicieron valer y se probaron en el juicio laboral de origen tales como que el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R.M., es un sindicato nacional de industria y que es titular del Contrato Ley de las Industrias Azucareras, Alcohólicas y Similares, de la R.M., de acuerdo a los artículos 1, 2, y 3 y demás relativos de dicho ordenamiento y que por ello es titular y le pertenecen todas las plazas sindicalizadas de Ingenio El Potrero, S.A. y que no podía desplazarse a los miembros de mi representada que ocupan dichas plazas para otorgárselas a personas que pertenecen a otro sindicato.— Es decir, que la autoridad emisora del acto que se combate no toma en cuenta que el Art. 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucareras, Alcohólicas y Similares de la R.M., establece dos hipótesis en los casos de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, como lo son en que un trabajador renuncie voluntariamente a seguir perteneciendo al sindicato que represento o que haya sido expulsado de dicha organización.— En el presente caso no se está en el supuesto de la segunda hipótesis, porque no se expulsó a los actores de mi mandante, por lo que no se les aplicó ninguna medida disciplinaria en su perjuicio y no se debía seguir ningún procedimiento estatutario para separarlos de mi representado, pues se reitera que los reclamantes en forma libre y espontánea y sin coacción de ninguna naturaleza renunciaron a seguir perteneciendo al sindicato hoy tercero perjudicado. Con dicha renuncia y en base al carácter de Sindicato Nacional de*

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

dicho ordenamiento y porque les fue contrario a sus intereses el laudo dictado en el expediente laboral de origen, interpusieron amparo reclamando la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Laboral y 88 del Contrato Ley de la materia, situación que no acreditaron los quejosos ni tampoco la autoridad que emitió la resolución recurrida.— TERCERO.- La resolución recurrida para considerar inconstitucionales los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y el 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la R.M., se basa en que a juicio de la autoridad emisora de la misma dichos preceptos atentan en contra de las garantías individuales protegidas por los artículos 5, 9 y 123 de la Constitución General de la República.— La anterior conclusión es ilegal e infundada, porque es falso que con la Cláusula de Exclusión por Ingreso y por Separación establecida en dichos artículos se vulnera el derecho de los quejosos para dedicarse a la profesión o trabajo que les acomode y el derecho de asociarse.— En efecto, para comprender mejor el caso que no ocupa, hay que relacionar la inconstitucionalidad decretada en la resolución recurrida con el juicio laboral número 106/98 y con el laudo dictado en el mismo.— Debemos reiterar que desde la demanda laboral de origen los hoy quejosos reclamaron la nulidad de los artículos declarados ilegalmente inconstitucionales, siendo que el sindicato que represento y la autoridad responsable aplicaron la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Ley Azucarero en dicho procedimiento y resolución, en el trámite del mismo expediente los hoy quejosos intervinieron plenamente a fin de ser oídos y vencidos en juicio y a pesar de que sabían con notoria claridad que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no es la autoridad competente para pedir la nulidad de algún precepto de la ley o contractual y sólo porque se dictó resolución contraria a sus intereses en el expediente laboral vuelven a reclamar, pero ahora a través del juicio de amparo la inconstitucionalidad de dichos preceptos situación que no es suficiente para que lo sean; es decir, que no por el hecho de que se haya dictado un laudo absolviendo a los demandados en el laboral de las prestaciones reclamadas es suficiente para considerar que los artículos que se comentan fueran inconstitucionales.— La autoridad emisora de la resolución recurrida forzosamente pretende derivar la inconstitucionalidad de los multicitados preceptos del laudo combatido en amparo, siendo que en ningún momento mi mandante o la autoridad responsable atentaron durante el procedimiento laboral y en el laudo en cuestión en contra de la libertad de asociarse de los hoy quejosos, toda vez que nunca se cuestionó el hecho de que los actores pertenecieran a la diversa organización denominada Sindicato de Trabajadores de Ingenio El Potrero, S.A., y mucho menos que ese haya sido el motivo por el cual se les separó de su trabajo.— La separación del trabajo de los hoy quejosos se debió a que renunciaron expresa y fehacientemente y en forma libre y espontánea voluntad a seguir perteneciendo al sindicato que represento.— Tampoco con el laudo que fue objeto del juicio de amparo de origen se restringió o impidió la libertad de que los hoy quejosos laboraran o desempeñaran un trabajo en el Ingenio El Potrero, S.A. Esto es correcto, toda vez que habiendo renunciado los amparistas al sindicato que represento y siendo éste una organización sindical nacional de industrias y que conforme a los artículos 1 a 3 del Contrato Ley Azucarero, es titular de dicho ordenamiento y por ello el tutelar de todas las plazas sindicalizadas en el Ingenio El Potrero, S.A. y en esa virtud, relacionada su renuncia con el hecho de que las plazas mencionadas en la citada empresa pertenecen a mi mandante, se les comunicó a la empresa que los debía separar de las mismas.— Sería ilógico pensar que siendo los hoy quejosos miembros de un sindicato diverso a mi mandante y habiendo renunciado a seguir perteneciendo al sindicato que represento se tuviese que desplazar a miembros del sindicato como terceros perjudicados que ocupan plazas, para dárselas o para que las ocupen los amparistas, pues entonces sí se violarían los derechos laborales de los miembros de mi mandante al quitársele una plaza sin haber sido oídos ni vencidos en juicio.— Por lo anterior resulta evidente que los artículos que se pretende sean declarados inconstitucionales no los son porque no atentan contra ninguna garantía individual de los quejosos establecidas en la Constitución General de la República y mucho menos las que contemplan los artículos 5, 9 y 123 de la Constitución General de la República.— CUARTO.- La resolución recurrida sin expresar ningún fundamento legal propio, sino únicamente basándose en los argumentos de los quejosos, los cuales son infundados, pretende en forma ilegal declarar inconstitucionales los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

ordenamientos legales se pretenda causar agravios y perjuicios a los intereses de mi mandante. — Incluso la renuncia de los actores laborales al sindicato que represento y su consecuente separación del trabajo, que desempeñaban al servicio del Ingenio El Potrero, S.A., pasó hace varios años, el juicio laboral nace en 1998 e injustamente en el año 2000 el Tribunal Colegiado que pronuncia la resolución que se recurre, sostiene que los preceptos legales y contractuales en que se basó el sindicato que represento, son inconstitucionales, causando graves perjuicios a mi mandante, incluso de orden económico.— Tal resolución atenta no sólo con la existencia del sindicato que represento, sino contra la existencia del sindicalismo de nuestro país, al pretender dividirlo indiscriminadamente, lo que atenta contra la unidad sindical que pretende la legislación laboral mexicana.— Pero fundamentalmente se solicita se tome en cuenta que se perjudica al sindicato que represento, por apearse a derecho, por cumplir con los arts. 395 y 413 de la ley de la materia y el art. 88 del vigente Contrato Ley Azucarero, porque creer en la ley vigente, lo que no se debe permitir por esa H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, decretando improcedente la resolución recurrida y como consecuencia negando el amparo solicitado por los actores laborales en el juicio de garantías correspondiente.— SEXTO.- Ahora bien, cabe esta reflexión, si los actores laborales consideraban que la separación en su trabajo era inconstitucional, hubieran planteado el juicio de amparo correspondiente, pero por el contrario acuden solicitando justicia ante la H. Junta Especial Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sometiendo a su competencia y a la Ley Federal del Trabajo en todo su articulado, de lo que se desprende que aceptan su validez, la consienten, por lo que procedería el sobreseimiento respecto a la supuesta inconstitucionalidad de los arts. 395 y 413 de la ley de la materia y el art. 88 del vigente Contrato Ley Azucarero, que alegan en el juicio de garantías correspondiente.— Esto es, ahora piden que supuestamente es inconstitucional una ley que consideraron válida al someterse a su aplicación y la competencia de la mencionada Junta Diez derivada de la misma.— Ellos fueron oídos y vencidos en juicio y después acuden al amparo directo quejándose de la supuesta inconstitucionalidad referida, que sostiene la ejecutoria que se recurre, es procedente, lo que no debe permitirse por esa H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, decretando procedente esta revisión, es decir, por tal consentimiento a la Ley Federal del Trabajo y sometimiento a la competencia de la H. Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, su solicitud de amparo por supuesta inconstitucionalidad, debió sobreseerse.— SÉPTIMO.- La resolución que se recurre, confunde lo que es la libre asociación y la libertad de trabajo, toda vez, que se solicitó la separación de los actores laborales del trabajo que venían desempeñando el servicio del Ingenio El Potrero, S.A., no porque se hubieran afiliado a otro sindicato diverso al que represento, por el contrario ellos renunciaron al Sindicato Azucarero que es mi mandante, por su propia voluntad, por lo que éste en apego a los arts. 395 y 413 de la ley de la materia y el art. 88 del vigente Contrato Ley Azucarero, solicitó su separación, por lo que también por esta razón, se debe decretar procedente la revisión planteada.— OCTAVO.- De cumplirse la injusta resolución que se combate, se le tendría que dar a los actores laborales, hoy quejosos, puestos ocupados por agremiados al sindicato que represento, quienes no han sido oídos ni vencidos en juicio, atacándose derechos de terceros, que son extraños al juicio laboral de origen. Situación que no previó el colegiado que pronunció la resolución que se recurre, lo que puede provocar enfrentamientos entre trabajadores y conflictos sociales, lo que hace procedente la revisión planteada.— Esto es, el sindicato que represento se apeó a la Ley Federal del Trabajo vigente en sus arts. 395 y 413, así como al art. 88 del Contrato Ley Azucarero en vigor, es decir, derecho positivo, lo que no toma en cuenta la resolución que se combate, que por las razones antes precisadas, puede provocar enfrentamientos entre trabajadores, lo que esa H. Suprema Corte de Justicia de la Nación debe impedir, decretando procedente la revisión planteada.— Se plantea la siguiente reflexión, al saber los trabajadores agremiados al sindicato que represento que tienen que dejar sus puestos para que los ocupen los actores laborales, hoy quejosos, porque la resolución que se reclama, 30 años después de que nacieron los artículos 394 (sic) y 413 de la ley laboral, sostiene que son inconstitucionales, ellos podrían sostener, que no tienen por qué someterse a lo que indican los Tribunales que se derivan de la mencionada Ley Federal del Trabajo, lo que provocaría de hecho conflictos sociales graves.— NOVENO.- En la parte final de la foja 140 de la resolución que se combate, se establece que la

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

en el art. 395 de la Ley Laboral, lo declara inconstitucional en todas sus partes, debiendo en su caso, haber precisado con toda claridad a cuál de las hipótesis se refería al emitir la declaratoria.— Por tanto, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación debe modificar la sentencia impugnada, precisando con toda claridad los actos que en su caso estime inconstitucionales, aunque para mi representado no lo son.— DÉCIMO.- INDEBIDA DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTS. 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 88 DEL CONTRATO LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCÓHOLERA Y SIMILARES DE LA R.M.- El H. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito hace una inexacta aplicación de la ley, incurre en defectos de lógica en el raciocinio y realiza una indebida interpretación de las normas legales que analiza.— En efecto, no es cierto que la cláusula de exclusión por separación a causa de la renuncia formulada por los quejosos a continuar perteneciendo al sindicato que represento, a que se refieren los arts. 395 y 413 de la Ley Laboral, contravienen la libertad general de asociación así como la libertad de sindicación, ni contravienen tampoco la libertad de trabajo a que se refieren los arts. 5º, 9º y 123, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.— LIBERTAD GENERAL DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL.— Para empezar, el tribunal a quo confunde en forma equivocada lo que es el derecho o libertad de asociación con el distinto derecho o libertad de asociación sindical, tal vez porque en lato sensu ambas pertenecen al género de asociación de personas, pero en su especie, son diametralmente distintas; tan es así, que los autores como Mario de la Cueva las distingue con toda claridad en su obra titulada "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Octava Edición, 1995, págs. 241 a 244.— Señala el maestro Mario de la Cueva lo siguiente:— "La Libertad General de Asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, profesionales, deportivos, etc., en cambio la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta y única, como lo es, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes sobre las condiciones de trabajo, de donde se desprende campos distintos de actividad humana.— La libertad general de asociación es un derecho que se concede erga omnes contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra; la alianza de un ejército proletario contra los poderosos del capital.— La libertad general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto que la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primordial es igualar la fuerza de trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios.— Se olvida que el sindicalismo se creó como el ejército proletario que iría a la lucha, por lo pronto, para que el capital le permitiera vivir, la libertad sindical fue la garantía de la clase que sufre injusticia social contra sus explotadores."— Sigue diciendo el Maestro De la Cueva, que la filosofía social, política y jurídica que inspiró las declaraciones de los derechos del hombre, incluido el derecho general de asociación, se expresó en el individualismo y en el liberalismo económico, doble pensamiento de la burguesía combativa y victoriosa. En cambio, la libertad sindical fue producto de la vida humana que sufría injusticias y que se vio obligada, mediante organizaciones sindicales, a luchar contra el capital y el Estado.— La libertad general de asociación se integró en un derecho frente al Estado, al que impuso un no hacer. En cambio la libertad sindical fue y es el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; pero tuvo que ser también un derecho frente al Estado, un dejar hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas.— La libertad general de asociación no cubre ni puede cubrir la libertad sindical.— La libertad sindical posee muchos matices, entre los que se coloca el deber de los empresarios de tratar colectivamente con los sindicatos las condiciones de trabajo, deber que no podría imponer la libertad general de asociación.— La libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres y un consecuente deber del Estado de dejar hacer, en cambio la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber; un deber negativo del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruir la lucha del trabajo contra el capital un deber positivo al capital, consignado en el art. 387 de la Ley Laboral que establece que, el patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; y un deber positivo del Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato, no solamente tolerando sino aun protegiendo el

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

que viola el derecho a la libertad sindical concebida erróneamente por el H. Noveno Tribunal Colegiado y que el art. 395 de la Ley Laboral aplicado a los quejosos es inconstitucional al ir en contra de la libertad general de asociación que consagra el art. 9º de la Constitución, e ir en contra de la libertad sindical contenida en la fracción XVI del Apartado "A" del art. 123 de la propia Constitución.— Esta afirmación del tribunal A Quo es errónea, en virtud de que en primer lugar, la libertad general de asociación que regula el art. 9 constitucional no es aplicable a los sindicatos, los que se norman por la garantía social que establece el art. 123 Apartado "A", fracción XVI constitucional, el cual dispone que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera".— De la simple lectura e interpretación de esta garantía social, se desprende que el constituyente de 1917 otorga a los obreros el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes formando sindicatos.— En tal virtud, la norma general del constituyente es otorgar a los obreros el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos; ahora bien, con lo anterior el constituyente exhorta a los obreros a coaligarse, es decir, a unirse, aliarse, a reunirse en una sola pieza, en un solo frente para combatir y defender sus intereses de grupo.— Deja el constituyente en libertad a los obreros para que pacten sus acuerdos para coaligarse, esto es, para unirse, aliarse y unificarse. No impone obstáculos ni modalidades a la libertad de coalición; por tanto, los sindicatos elaboran sus estatutos fortaleciendo en todo momento la unidad de coalición a la que exhorta el constituyente y en los mismos puede establecer la separación del que atente contra la coalición.— De lo anterior deriva que el derecho de coalición a que se refiere la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, no está en contradicción ni se contrapone a los arts. 395 y 413 de la Ley Laboral.— Cuando el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, en ningún momento contraria el derecho de coalición a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución, sino que por el contrario es congruente con la garantía social, pues ésta en ningún momento obstaculiza el pacto celebrado con el patrón para que sólo utilice trabajadores sindicalizados.— La segunda parte del art. 395 mencionado establece que esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor (refiriéndose a los trabajadores sindicalizados), no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Este párrafo también está congruente con la fracción XVI del Apartado "A" del art. 123 pues precisamente todo privilegio obtenido a favor de los miembros del sindicato contratante están autorizados por el constituyente al concederle el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes; en tal virtud, el párrafo en cuestión no se contrapone ni está en contradicción con los arts. 5º y 9º constitucionales.— El último párrafo del art. 395 establece que "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Este párrafo contempla dos hipótesis, la del trabajador expulsado del sindicato por alguna causa establecida en los estatutos de los sindicatos, y la del trabajador que voluntariamente renuncia a continuar siendo miembro del sindicato.— Toda vez que en el presente caso los quejosos fueron separados del trabajo por renunciar al sindicato que represento, sólo me referiré a la primera parte del último párrafo del art. 395 de la Ley Laboral.— El párrafo en cuestión permite establecer en los contratos colectivos de trabajo la obligación del patrón de separar a los miembros que renuncien al sindicato contratante; es decir, que renuncien al sindicato titular y administrador de dicho contrato. Este párrafo también es congruente y no se contrapone ni contradice con la fracción XVI del Apartado "A" del art. 123 constitucional, en virtud de que ésta otorga derechos a los obreros PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES FORMANDO SINDICATOS; es decir, el Constituyente como antes dije, exhorta a los obreros a coaligarse, unirse, aliarse en un solo frente para combatir y defender sus intereses comunes sindicales. Nótese que el Constituyente da toda clase de facilidades a los obreros para que unidos y coaligados en su defensa formen sindicatos. Los faculta y exhorta a unirse para su defensa, por tanto, aquel

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*Cláusula de Admisión que es absolutamente lícita pues de lo contrario no tendría sentido que un sindicato celebrara con el patrón un contrato colectivo de trabajo, máxime que los art. 154 y siguientes establecen como una prerrogativa y privilegio de contratación al trabajador sindicalizado respecto del que no lo está; por tanto, los quejosos para ingresar a laborar a Ingenio El Potrero, S.A. de C.V., estuvieron de acuerdo en afiliarse al sindicato que represento porque éste es titular del Contrato Ley de la Industria Azucarera desde que se celebró en 1936; es decir, los quejosos por voluntad propia y sin coacción de ninguna especie manifestaron su voluntad de afiliarse a nuestra organización coaligándose para estar en la posibilidad de prestar servicios a la empresa, de lo que deriva que su derecho a laborar está íntimamente ligado a su carácter de socios de nuestra organización, ya que el patrón no puede admitir a su servicio a trabajadores ajenos o que no pertenezcan al Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R.M. Tan es así, que si un obrero no es miembro del sindicato, no tiene derecho a laborar en la empresa y viceversa.— Ahora bien, en el momento de que los quejosos ingresaron a nuestra organización sindical ya sabían de la existencia de la Cláusula de Admisión y de la consecuencia que traería para ellos su separación, lo cual es lícito pactar como se encuentra en el art. 88 del Contrato Ley de la Industria Azucarera en virtud del principio universal que establece que la voluntad de las partes es la suprema ley de los contratos, siempre que ésta no se manifieste en contra de una ley prohibitiva. En el presente caso y en todos los miles o millones de contratos colectivos de trabajo que existen en la República Mexicana, contienen sin excepción la Cláusula de Admisión que es primordial y objetivo principal de la contratación colectiva, además de que dicha cláusula es parte vital de los trabajadores que se coaligan en un sindicato como medio de defensa frente al patrón. Sería absurda la contratación colectiva que no tuviera la Cláusula de Admisión.— Por su parte, la libertad de trabajo contenida en el art. 5º constitucional de ninguna manera es absoluta en la forma que pretende erróneamente interpretar el tribunal A quo, puesto que aun como garantía constitucional, si un patrón que por propia voluntad no quiera contratar a un determinado trabajador, éste con todo el derecho que le otorgan los arts. 5º y 123 constitucionales, no podrá obligar al patrón a que lo contrate. En la misma forma, ningún sindicato puede ser obligado a admitir como socio a cualquier obrero que lo solicite, pues la contratación depende de la voluntad de las partes. De lo anterior deriva que la libertad de trabajo no es absoluta si no que tiene una y mil restricciones inclusive para ejercer alguna profesión. La libertad de trabajo como todas las libertades que consagran nuestra Constitución no son absolutas, teniendo como límite el derecho de los demás. Mi derecho termina donde empieza el del vecino.— La libertad de trabajo en Ingenio El Potrero, S.A. de C.V., está limitada o reservada a los miembros del sindicato que represento, por lo que el que se afilia a nuestra organización tiene derecho a laborar, por lo que el que no se afilia o el que se separa de nuestro sindicato no tiene derecho a laborar en el ingenio mencionado, en virtud de su separación implica su negativa a seguir coaligado con nosotros para la defensa de nuestros intereses comunes, con lo que viola el pacto autorizado por el constituyente en la fracción XVI del Apartado "A" del art. 123 constitucional. Se separa de los compañeros; deja de ser compañero de lucha. No está de acuerdo en seguir coaligado con nosotros en la defensa del derecho al trabajo en Ingenio El Potrero, S.A. de C.V.— Los quejosos se separaron de nuestra organización y constituyeron otra organización para competir con la nuestra, fracturando la unidad de coalición recomendada por el Constituyente, motivo por el que pugna contra la razón lógica que se les permitiera continuar laborando en la empresa de la que nos representado es el titular administrador del Contrato Colectivo de Trabajo, erigiéndose como rivales de nuestra organización y contrarios a la familia azucarera y a la fraternidad que existe entre todos sus agremiados.— En tal virtud, no es cierto que el art. 395 de la Ley Laboral sea inconstitucional puesto que no está en pugna ni contradicción con algún texto constitucional. No está prohibido en la Constitución la Cláusula de Admisión.— Por otra parte, la Cláusula de Exclusión tiene más de 70 años de vida ya que proviene desde antes de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, por eso existen los antecedentes que señala la resolución impugnada en las que se declara constitucional. Si bien trae como consecuencia al trabajador la pérdida de su trabajo, en caso de que el sindicato la hubiere aplicado en forma incorrecta, el afectado tiene acción para demandar su indebida aplicación con las demás*

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

El análisis de la cuestión propuesta exige señalar las características del amparo directo, cuando en él se propone un tema de inconstitucionalidad de leyes, advirtiéndose que se harán transcripciones y razonamientos expuestos con anterioridad en el cuerpo de esta resolución pero ello lo justifica la claridad en el pronunciamiento respectivo.

• El artículo 158 de la Ley de Amparo señala:

**"El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no procede ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.- Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por Tribunales Cíviles, Administrativos o del Trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprenda todas, por omisión o negación expresa.- Cuando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que procedan en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio."**

Deriva de la transcripción anterior, en la parte que interesa y que ha sido subrayada, que el juicio de amparo directo procede contra laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo y respecto de los cuales no sea procedente ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, sin que se haga referencia alguna, respecto al juicio de amparo directo, en el que se pueda alegar la inconstitucionalidad de la ley aplicada en dichos actos.

No obstante lo anterior, la fracción IX, del artículo 107 constitucional establece que cuando los Tribunales Colegiados de Circuito resuelvan, en los amparos directos de que conocen, problemas de constitucionalidad de leyes o establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución, cuya resolución a juicio de este Alto Tribunal entrañe la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, sus sentencias son recurribles, únicamente en lo que a esos temas se refieren.

Conforme a lo antes dicho, en amparo directo también se puede argumentar que la ley en que se apoye la sentencia definitiva, o el laudo o la resolución que puso fin al juicio, adolece del vicio de inconstitucionalidad. En este caso, la impugnación de esa ley constituye en realidad un concepto de violación tendiente a demostrar la ilegalidad de la sentencia, laudo o resolución mencionados, por apoyarse en una norma general que, a juicio del quejoso, resulta violatoria de la Constitución.

En forma congruente, el segundo párrafo del artículo 158 de la Ley de Amparo, que se aplica, establece que cuando dentro del juicio surjan cuestiones que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio, lo que quiere decir que si el acto de procedimiento donde se aplica la ley inconstitucional tiene una ejecución de imposible reparación, procederá el amparo indirecto. En caso contrario, si el acto de procedimiento afecta las defensas del quejoso, pero no tiene una ejecución de imposible reparación si trasciende al resultado del fallo, la impugnación en amparo directo de la ley aplicada que se estimó inconstitucional se hará valer contra la sentencia definitiva, el laudo o la resolución que puso fin al juicio. Como puede verse el artículo referido únicamente alude a la procedencia del juicio de amparo indirecto, cuando la aplicación del precepto tildado de inconstitucional fue aplicado en el procedimiento de origen ocasionando al impetrante una ejecución de imposible reparación y respecto de la procedencia del juicio de amparo directo contra leyes cuando durante el procedimiento ordinario se da la aplicación del precepto tildado como inconstitucional pero únicamente afecta las defensas del quejoso y no tiene una ejecución de imposible reparación pero sí trasciende al resultado del fallo que se dicte en definitiva.

En atención a lo anterior es necesario remitirse al contenido del artículo 73, en sus fracciones VI y XII de la Ley de Amparo, pues la primera fracción distingue aquellas leyes que por su sola vigencia

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

Debe precisarse que la referencia al artículo 88 del contrato-ley que se aplicó en el laudo reclamado y que entrañaría el estudio de la naturaleza de ese tipo de actos y de si, en el caso, se llenaron los requisitos constitucionales para que adquiriera ese carácter, resulta irrelevante, en virtud de que del análisis de la sentencia recurrida se advierte que no se entró al estudio de vicios propios del mismo.

Otra aclaración que debe hacerse es la relativa al quejoso, identificado en diversas partes de este fallo con el número (21) Ricardo Flores Cruz. En la sentencia recurrida se decretó el sobreseimiento en el juicio respecto de él y en sus resolutivos así se estableció en el primero, lo que explica que no aparezca en el segundo, entre los quejosos a los que se les otorgó el amparo. Como no hizo valer el recurso de revisión, y la cuestión de improcedencia en que se sustentó ese pronunciamiento fue ajena al tema de constitucionalidad, no es materia del presente fallo.

También debe precisarse que el quejoso, identificado como Fernández y/o Fernando Bañuelos Mora aparece con nombres parecidos pero diferentes, en diversos documentos que se encuentran en autos, sin que del análisis riguroso del expediente se obtenga algún dato de por qué se presentó esa situación. En la demanda que dio origen al juicio laboral tanto en la enunciación de los actores como en las antefirmas con que concluye el documento se identifica con el número 30 y se designa como Fernando Bañuelos Mora. La firma es ilegible por lo que no puede aclarar la situación. En la demanda de amparo en la parte relativa a "NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS QUEJOSOS", con el número 20 aparece "Fernández Bañuelos Mora". Esto explica que en la sentencia recurrida se identifica a este quejoso como "Fernández y/o Fernando Bañuelos Mora" y se pone (sic) para destacar la irregularidad.

Otro punto que conviene poner de relieve que en la demanda laboral presentada ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje aparecen cuarenta y siete actores, mientras en la demanda de amparo sólo treinta y un quejosos. Además como, según se ha explicado, en relación con uno se sobreseyó en el juicio, sin que ese pronunciamiento sea materia de la revisión, la decisión a la que se llegue sólo puede referirse a los treinta quejosos que aparecen identificados en el segundo punto resolutivo de ese fallo.

Del mismo modo que los anteriores aspectos debe destacarse que en la demanda de amparo, como aparece en el resultando primero de esta resolución, dentro del capítulo de los actos reclamados se especificaron, por una parte, los artículos 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421 y 422 de la Ley Federal del Trabajo; y, por otra, en la parte final diversos actos y omisiones que se atribuyeron a la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Sobre el particular debe decirse que la demanda de amparo se admitió exclusivamente respecto del laudo y aún suponiendo, en relación al primer aspecto, que se hubiera interpretado que la impugnación de esos preceptos formaba parte de los conceptos de violación los mismos no fueron estudiados en la sentencia y los quejosos no interpusieron revisión, no siendo materia del recurso esa cuestión. En cuanto al segundo aspecto debe destacarse que de su análisis se advierte que más que tratarse de actos diversos al laudo reclamado fueron planteamientos de inconstitucionalidad del mismo. Si bien es cierto que tampoco se examinaron en la sentencia recurrida ello se debió a que se consideró expresamente que era innecesario y al no interponerse revisión por los quejosos esa determinación no es materia del recurso.

**QUINTO.-** El problema esencial que debe examinarse en esta revisión es el relativo a si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo resultan, o no, inconstitucionales. Mientras los quejosos sostienen que sí, el Sindicato recurrente considera que respetan la Constitución, en contra de lo resuelto por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.

Los preceptos cuestionados disponen:

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

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

**"413. En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa".**

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

educación obligatoria de los hijos, participación de utilidades, horas extraordinarias, obligaciones de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores o darles apoyos para adquirirlas, así como el establecimiento de escuelas, en determinados casos, etc.

Dentro de esos derechos específicos que el propio texto constitucional busca garantizar a los trabajadores, y relacionado con el tema que se estudia, se encuentra el de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos (fracción XVI). Sobre el particular debe reconocerse que esos organismos tienden a salvaguardar los derechos de los trabajadores que, aislados, conforme a la experiencia referida que se origina en el maquinismo, que históricamente se identifica como revolución industrial, no pueden defender su salario y las condiciones dignas de su trabajo. Los sindicatos tienden a alcanzar cierta igualdad en el contrato de trabajo respecto de los patrones y se justifican ampliamente en razón de su calidad de instrumentos de elevación y dignidad personal de los trabajadores.

Esta Suprema Corte considera que para resolver este asunto resulta imprescindible atender a los anteriores principios de carácter constitucional, conforme a los cuales se justifica la amplia protección de los trabajadores y la importancia que ocupan los sindicatos en esa tarea.

Otro elemento que puede contribuir a resolver el caso es la doctrina. Lo ideal sería hacer un estudio exhaustivo de lo que han sostenido al respecto los prestigiados tratadistas que han profundizado en la importante rama del derecho, vinculada con el tema que se controvierte. Alcanzarlo es propio de la actividad académica pero resulta desproporcionado para los efectos de una sentencia cuya emisión se encuentra sujeta a los principios establecidos por el artículo 17 de la Constitución de que los tribunales impartirán justicia de manera pronta, completa e imparcial y dictarán sus resoluciones dentro de los plazos y términos legales. Sin embargo, si es conveniente, a manera de muestra, destacar lo que sobre la cláusula de exclusión sostienen algunos de esos ilustres pensadores. Antes de hacer las transcripciones y análisis pertinentes debe justificarse la conveniencia de que en la formulación de sentencias, especialmente cuando los problemas discutidos no se encuentran resueltos por la letra de la ley, sea provechoso acudir a la doctrina. En relación con esta cuestión puede afirmarse, como un hecho notorio para quienes desempeñan la función jurisdiccional o para quienes como litigantes están en constante contacto con las sentencias que se emiten, que si bien en la mayoría de ellas no se acude a la doctrina no faltan algunas en las que se hagan citas de tratadistas y se reproduzcan partes de sus obras jurídicas para fortalecer una argumentación o para auxiliarse en alguna interpretación. Al respecto debe considerarse que en el sistema jurídico mexicano no se encuentra reconocido formalmente que la doctrina pueda ser sustento de una sentencia pues el artículo 14 de la Constitución que da las reglas respectivas en uno de sus párrafos dispone que "en los juicios de orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata"; y en el párrafo siguiente se establece que "en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho". Esto explica que sea práctica reiterada, en la formulación de sentencias, acudir a la doctrina como elemento de análisis y aún de apoyo. También es práctica de los órganos jurisdiccionales interpretar que la regla relativa a la materia penal de carácter restrictivo sólo es aplicable a ello, permitiendo que en todas las demás, con variaciones propias de cada una, se deba atender a las reglas que el texto constitucional menciona con literalidad como propias de los "juicios de orden civil". Por otra parte debe considerarse que la función jurisdiccional exige un trabajo de lógica jurídica que busca aplicar correctamente las normas, interpretarlas con sustento y, aún desentrañar de los textos legales los principios generales del derecho para resolver las cuestiones controvertidas en el caso concreto que se somete a su conocimiento, considerando que todo sistema jurídico responde a la intención del legislador de que sea expresión de justicia, de acuerdo con la visión que de ese valor se tenga en el sitio y época en que se emitan los preceptos que lo vayan integrando. De ello se sigue que cuando se acude a la doctrina mediante la referencia al pensamiento de un tratadista e, incluso, la transcripción del texto en el que lo expresa, el juzgador, sobre todo si es de última instancia, en lugar de hacerlo de manera dogmática, debe analizar objetivamente y racionalmente las argumentaciones jurídicas correspondientes, asumiendo personalmente las que resulten convincentes y expresando, a su vez, las consideraciones que lo justifiquen. Conforme a estos lineamientos debe hacerse la aproximación a la doctrina que se había mencionado.

Martín Brugarola en su obra *La Libertad Sindical en el mundo*, en el capítulo tercero, en el que aborda el tema de la libertad sindical frente a los sindicatos, dice:

*"El aspecto negativo de la llamada libertad sindical consiste en la facultad del individuo de no formar parte del sindicato. Los países de sindicalismo libre y facultativo reconocen esta libertad. No obstante, no son pocas las presiones que ejerce el grupo sindical para obligar a los individuos a afiliarse al sindicato. El individuo, ante estas presiones, no se ve tan defendido como en su voluntad de pertenecer a un sindicato. No obstante, según la mentalidad liberal que es la que*

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*morales. Su solución depende de los medios de presión empleados y de la naturaleza de los motivos por los que un obrero no quiere sindicarse. - - - La violencia y la amenaza no pueden tolerarse de ninguna manera. Solamente la persuasión y el ofrecimiento de ventajas económicas constituyen procedimientos lícitos de propaganda y de reclutamiento.- - - En principio, las cláusulas de seguridad sindical parecen justificarse en nombre de la libertad de los contratos y de la libertad de trabajo. La vida común que impone la fábrica no deja a los obreros indiferentes en la elección de los compañeros de trabajo. Pero esta actitud se hace ilegal desde el momento que se adopta para un fin ilícito, como cuando se ejerce contra la libertad de conciencia de los obreros no sindicados. Todo depende, pues, de los motivos que tenga el obrero para no sindicarse. - - - En general, se puede decir que existe para el obrero el deber de solidaridad de sindicarse y no se puede aprobar su indiferencia o egoísmo; el sindicato, al ejercer una presión lícita, exige, en nombre de la comunidad profesional, la colaboración que cada uno debe a todos..."*

Mario de la Cueva en "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, expresa:

*"III. Las dimensiones de la libertad personal de sindicación.- - La libertad del trabajador frente y dentro de la vida de los sindicatos, lo explicamos en la introducción de este capítulo, es una de las cuestiones candentes de nuestro derecho colectivo del trabajo, al que de verdad desborda, para devenir uno de los temas vivos de la ciencia política.- - La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.- - Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es su correlativo 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. - - - La libertad positiva de sindicación: de conformidad con lo expuesto en el apartado primero, se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX, impone 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. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad. - - - La dimensión procede de la legislación ordinaria del siglo XIX: Inglaterra no posee una constitución escrita y rígida, pero sus leyes fundamentales de principios del siglo pasado tienen el mismo valor constitucional del que corresponde a las constituciones escritas y rígidas: Es de todas maneras válida la tesis de que la primera Declaración de derechos sociales de la historia es la nuestra de 1917, pues las leyes inglesas se concretaron a resolver problemas aislados, en tanto la Declaración de Querétaro abarcó la totalidad de los principios e instituciones del derecho laboral. - - - Los caracteres de la frac. XVI del Artículo 123 son los mismos del derecho del trabajo: universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad. El art. 357 de la Ley de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". - - - 2. La libertad negativa de sindicación: el art. 159 de la Constitución de Weimar de 1919, 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 todas las profesiones. Todo convenio o medida que tienda a impedirla o limitarla, será nulo.- - - Dos ilustres tratadistas de aquellos años, Walter Kaskel de la Universidad de Berlín, Hans Karl Nipperdey de la Universidad de Colonia, escenificaron una brillante y enconada polémica, en la que el primero sostuvo que el art. 159 comprendía tanto el aspecto positivo como el negativo de la libertad, en tanto Nipperdey afirmó que el precepto en cita abarcaba únicamente la libertad positiva. En una obra anterior resumimos los términos del debate, por lo que no*

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

**"LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN".** La Declaración de 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 de 1925 a 1927, alcanzó la CROM 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 CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos arts. 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión. 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 de combate de 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, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal".

Euquerio Guerrero en su Manual del Derecho de Trabajo trata el tema de la siguiente manera:

**"LIBERTAD SINDICAL".** Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que 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 un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera. Solamente para mencionar dos países en donde han sido exploradas estas ideas podemos citar a Francia y a los Estados Unidos de Norteamérica. En la primera hubo un largo periodo en que la intervención de la Corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de los dos principios: La defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, por un parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazarlo. Por otra parte, la propia Corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando o en cuanto tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, porque se había separado del sindicato o porque se rehusaba a ingresar en él. En la ley de 27 de abril de 1956 quedaron consagrados estos principios: "Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer el sindicalismo son juzgadas desfavorablemente, y aun condenadas en ciertos casos por la jurisprudencia y por la ley francesa:" *Droit du Travail*, Brun y Galland página 647. - - En los Estados Unidos, según R. Smith Simpson, en su estudio *El Movimiento Obrero en los Estados Unidos de Norteamérica*, aparecieron los primeros sindicatos en forma de sociedades amistosas, por los años anteriores a 1776, y cobraron después enorme impulso hasta llegar a la cifra de 15 millones de afiliados en 1951. Existen prevenciones legales terminantes para garantizar la libertad sindical. En efecto, la ley Taft Hartley prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas periódicas o de la cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la restricción que en esta materia puede existir cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato, es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato, dentro de los treinta días siguientes a la toma de posesión de su empleo y, si el sindicato se rehusa a admitirlo, en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo aun cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte del sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa (menos por falta de pago de sus cuotas de iniciación o mensuales) su puesto en la empresa está seguro; su patrón

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*forma por demás limitativa, como se advierte por la transcripción que hicimos en el párrafo anterior, a diferencia de lo establecido en la Ley anterior, los trabajadores que reciba el patrón, cuando exista la cláusula de exclusión, deberán ser miembros del sindicato contratante. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa. - - La argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional".*

José Dávalos en su trabajo denominado Tópicos Laborales, expresó sobre el tema a debate:

*"Uno de los temas más controvertidos en el ámbito del derecho colectivo del trabajo es sin duda el relativo al establecimiento, en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, de las llamadas cláusulas de exclusión. - - A lo intenso del debate habría que agregar lo prolongado del mismo, ya que los trabajadores consiguieron que se reconocieran las cláusulas de admisión y de separación desde la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, y aún hoy subsisten a este respecto posiciones doctrinales y sectoriales encontradas. La Ley vigente permite el establecimiento de estas cláusulas en los artículos 395 y 413. - - Hay dos tipos de cláusulas de exclusión, a las que impropriadamente se les conoce como cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación, sin considerar que dichas expresiones son oscuras, confusas. La primera expresa un contrasentido; la segunda resulta reiterativa. Lo más conveniente es que se les denomine simplemente cláusula de admisión y cláusula de separación, siguiendo la terminología legal. - - La cláusula de admisión es aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a utilizar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante. La cláusula de separación consiste en el compromiso del patrón de separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato. - - No es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón; son cláusulas que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley. - - Estas cláusulas no fueron obra de juristas, ni se trata de una concesión graciosa; las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical, en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos (mediante los perniciosos sindicatos blancos) y para evitar la lucha intersindical; de ahí que se les conozca como cláusulas de protección y de consolidación sindical. - - Hay quienes afirman que la cláusula de ingreso contra la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 5º constitucional. Consideramos que su establecimiento no impide al trabajador que se dedique a la actividad que más les acomode, siendo lícita; en todo caso, se traduce en una condición, en un requisito para ingresar a un empleo determinado".*

En la parte final de su estudio dice el propio autor:

*"Habría que cuestionarse si estas cláusulas, que nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso pero incipiente, continúan siendo válidas hoy. Al pretender dar una respuesta, hay que tomar muy en cuenta el proceso de desgaste que han sufrido con el transcurso del tiempo, hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales ayunos de conciencia de clase y en complicidad con los patrones. - - Las cláusulas de ingreso y separación se incorporaron a la Ley en un tiempo en el que el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo; era el ideal a alcanzar. En este momento, se oponen a la necesidad de consolidar un sistema*

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*de que esta cláusula no es anticonstitucional en virtud de que las garantías están por encima de las garantías individuales, ya que sostenemos que las garantías otorgadas a la persona humana, como individuo, deben estar por encima de cualquier garantía de carácter sindical. Los efectos de esta cláusula son tres: en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, y finalmente, libera a la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador."*

Néstor de Buen en su Derecho del Trabajo, en el Capítulo relativo a la "LA LIBERTAD SINDICAL" hace un recorrido sobre el pensamiento de varios autores: Mario de la Cueva que consideró anticonstitucional la cláusula, Baltazar Cavazos, en el mismo sentido, J. Jesús Castorena que considera válida la cláusula a través de un argumento que de Buen considera "bastante discutible", Trueba Urbina y Trueba Barrera que afirman la constitucionalidad "sin argumentos de peso jurídico y con razones sólo políticas" según el autor. Finalmente se refiere a Humberto Ricord, adhiriéndose a su pensamiento a favor de la constitucionalidad de la cláusula de que se trata. Dice:

*"El esfuerzo más serio para fundar la constitucionalidad de la cláusula se debe a Humberto Ricord quien en la monografía antes mencionada (presentada en el curso de derecho sindical del Doctorado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México que fue a mi cargo en el año 1970) expone su opinión. Parte Ricord de la tesis que estima a la libertad individual como ficción y dogma del Estado burgués (p. 69). " No es posible negar la evidencia de la realidad biológica, física, del individuo -dice Ricord-. Pero tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive, ni ha podido vivir solo, aislado de sus semejantes, fuera de algún grupo social" (p. 69). Por otra parte, las manifestaciones de la realidad social del individuo tienen "una sustantividad social inmanente. Son producto de la sociedad. Particularmente el Derecho es un fenómeno social" (p. 70).- - - El Estado burgués y su constitucionalismo individualista intentan concebir al individuo "aislado, solo, desvinculado del cuerpo social, lo que equivale a subvertir la realidad social"; a negar aquella evidencia primaria de su existencia social... equivale a tomarlo como centro de imputación jurídica; a hacer del individuo una persona; a convertirlo en creación jurídica abstracta... Todos los vínculos naturales del hombre con la sociedad fueron desconocidos; su existencia social fue silenciada; la sociedad quedó anulada. De esta manera, lo que era y es una ficción social, el hombre aislado, el individuo solo, fue transfigurado en realidad jurídica; y la realidad social, la sociedad, fue convertida en ficción en resultado ideal de una suma de átomos individuales..." (pp. 70-71).- - - Negar la primacía del individuo no significa, sin embargo, "una condenación absoluta del discutido concepto de libertad humana..." aclara Ricord, precisando que debe de ser entendida como "libertad social del hombre" (p. 70).- - - La libertad ha sido reducida, en el derecho del trabajo, a su más mínima expresión. El contenido mínimo de la relación individual de trabajo viene determinado por el legislador y a veces su contenido esencial lo prevé una negociación superior, esto es, el contrato colectivo de trabajo.- - -*

*Por otra parte, precisa Ricord, en el derecho del trabajo importa la decisión de las mayorías, v. gr., en la huelga, y en esa situación "la voluntad de los trabajadores minoritarios, de seguir prestando sus servicios, no produce efecto positivo alguno" (p. 75).- - - Con estos antecedentes, intenta Ricord justificar la legitimidad de la cláusula de exclusión. "La sociedad moderna -precisa- es, cada vez más, una sociedad de masas, con gran predominio colectivo. El sindicato obrero se impone al Derecho del Estado burgués, en una permanente y colosal lucha de clases, y se crean, entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales: la asociación profesional, la huelga como derecho, el contrato colectivo, etc... El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora... En el camino de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión es uno de los recursos más efectivos. Obliga al trabajador a pertenecer al sindicato, y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales... Si el obrero "libre" va a caer en la explotación patronal; sin horizontes de redención positiva,*

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

de interesantes consideraciones para fundar esas conclusiones que resultan ilustrativas. Así mismo se observa que algunos de los tratadistas o bien han cambiado de opinión, al paso de los años, o admitiendo una posición lo hacen con reservas e incluso, por otros motivos consideran la conveniencia de que esa cláusula de exclusión por separación desaparezca.

Un paso más para avanzar en la profundización del tema a fin de decidir cuál es la solución a la que debe llegarse y que resulta indispensable, radica en examinar los criterios aislados y de jurisprudencia que ha establecido la Suprema Corte sobre las cuestiones controvertidas y sobre temas íntimamente relacionados. Al respecto debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el párrafo octavo del artículo 94 de la Constitución la jurisprudencia de los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre la interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano será obligatoria en los términos que fije la ley. Esto lo precisan los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo que, con ciertas especificaciones, según sea el órgano que la establezca, determinan que esa obligatoriedad sea para todos los órganos jurisdiccionales de la República; y el 177 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación que hace extensiva esa obligatoriedad y sus reglas a asuntos diversos a los de amparo, en los que el Pleno de la Suprema Corte, sus Salas y los Tribunales Colegiados de Circuito establezcan criterios que, conforme a dichas reglas, integren jurisprudencia. Por consiguiente fundar una sentencia en jurisprudencia resulta obligatorio cuando se trata de un caso igual a los que dieron lugar a su establecimiento y, cuando es uno diverso, pero al que también puede aplicarse por extensión -lo que también es válido respecto de tesis aisladas- resulta conveniente al atenderse a la coherencia que corresponde al trabajo de lógica jurídica propio del juzgador. Sobre el tema de cláusula de exclusión por separación, ya se adelantó en el considerando segundo, no existe jurisprudencia. Sin embargo, existen tesis aisladas, incluso una que reconoce su constitucionalidad y existen tesis de jurisprudencia y aisladas sobre temas íntimamente relacionados y que por la coherencia apuntada, deben tomarse en consideración para fijar el criterio que debe sustentarse en el presente asunto.

Por lo que toca al primer tipo de tesis conviene reproducir las siguientes:

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA.** Si en el contrato colectivo existía una cláusula que establecía la exclusión de los trabajadores que no pertenecieron al sindicato titular de dicho contrato, en los términos de los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, y unos trabajadores renunciaron al sindicato, por lo que esta organización requirió al patrón para que fueran despedidos, resulta que la separación de los trabajadores se encuentra fundada precisamente en el artículo 236 citado; en el concepto de que, por tratarse de renuncia a la organización, o sea de un acto voluntario de los obreros y no de una sanción que se les haya aplicado por faltas cometidas, el sindicato debió llenar las formalidades necesarias para la legalidad de la expulsión de los trabajadores." (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CXXV.- Página: 2043).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA.** No porque los actores hubieran dejado de pertenecer a un sindicato, que era el titular del contrato colectivo de trabajo; celebrado con cláusula de exclusión para sus miembros, y se adhirieran a otro organismo, puede decirse que los propietarios actores quedaron exceptuados de la aplicación de dicha cláusula de exclusión; ya que de acuerdo con los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato contratante tiene derecho para pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros que dejan de pertenecer a él, bien porque renuncien o porque sean despedidos del sindicato." (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: XCIX.- Página: 1799).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.** Si la expulsión de un trabajador se debe a la aplicación de la cláusula de exclusión por el sindicato a que aquél pertenecía, y el sindicato no fue demandado, la junta responsable no estuvo en la posibilidad de resolver si la aplicación de la citada cláusula estuvo o no, fundada en causa legal, y si conforme al contrato colectivo, el patrón está obligado a despedir a los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato, que se separen o sean separados del mismo, esa cláusula es válida conforme a lo prevenido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y libre por lo mismo, de responsabilidad, al patrón que, en cumplimiento de ella, despida a un trabajador. Si la aplicación de la cláusula de exclusión es ilegal, no es el patrón quien tenga el derecho de decirlo y debe acatarla, porque los patrones carecen de facultades para resolver si una medida disciplinaria impuesta por un sindicato es o no justificada, pues de

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*clase trabajadora, frente al patrono, y al mismo tiempo, lograr, por medio del desarrollo de la organización sindical, la supresión de los conflictos intergremiales; y si esto es así, lógico es concluir que la cláusula de exclusión, donde no se impone al patrono la obligación de sólo admitir en su negociación como obreros a miembros del sindicato titular del contrato colectivo, o bien la de despedir a petición del mismo sindicato titular del contrato, a los trabajadores que sean expulsados o separados de su seno, no es tal cláusula de exclusión."* (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: L.- Página: 1424).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. REQUISITOS PARA SU APLICACIÓN.** Para liberarse de responsabilidad por el despido de un trabajador a quien el sindicato titular del contrato colectivo aplique la cláusula de exclusión, al patrón le basta probar que dicho trabajador era miembro de la organización, que en el contrato se estipuló la cláusula citada y que el despido le fue solicitado por el sindicato, el que a su vez si es demandado, debe probar que para tomar el acuerdo de exclusión se ajustó a las decisiones de la Ley y de sus estatutos aplicables al caso." (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CXXXII.- Página: 419).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN POR EL PATRÓN DE LA.** El artículo 236 de la ley laboral establece que los sindicatos obreros tienen derecho a obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que sean despedidos de la organización sindical cuando en el contrato exista la cláusula de exclusión, y esto significa que dicho precepto igualmente consigna la obligación del patrón de separar de sus labores al trabajador que deje de pertenecer al sindicato si los representantes de éste se lo piden y si en el contrato que tiene firmado existe la cláusula correspondiente." (Sexta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: Quinta Parte, LXIV.- Página: 12).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. DESPIDO POR LA APLICACIÓN DE LA.** Para que un patrón se libere de responsabilidad frente a sus trabajadores a los que el sindicato titular del contrato colectivo aplique la llamada cláusula de exclusión, debe cerciorarse de que el oficio o comunicación en que se le pide la separación de dichos trabajadores es auténtico, de que en el contrato colectivo está pactada la obligación a su cargo de separarlos y de que los afectados son miembros de la organización, pues si se satisfacen tales requisitos el despido no puede pararle ningún perjuicio, siendo responsable el sindicato de los daños y perjuicios que cause a los interesados en el caso de no haber actuado de acuerdo con la ley y sus propios estatutos, pero sin que el patrón tenga facultad de investigar la legalidad de los procedimientos internos seguidos por la organización sindical, ya que esto constituiría una intromisión que en manera alguna está autorizada por la ley." (Sexta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: Quinta Parte, LX.- Página: 13).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. TRABAJADORES QUE NO DEBEN PERTENECER AL SINDICATO.** El artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo concede a los sindicatos de trabajadores el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato; pero no en los casos en que exista una disposición contractual que prohíba que el trabajador de que se trata forme parte del sindicato respectivo; sin que obste la circunstancia de que dicho trabajador, cuya separación se pretende, haya pertenecido de hecho al sindicato, pues ésta situación no puede surtir efecto legal alguno, por contravenir la prohibición expresa contenida en el contrato." (Sexta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: Quinta Parte, VIII.- Página: 46).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. SU APLICACIÓN ALCANZA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN VOLUNTARIAMENTE DEL SINDICATO.** La cláusula de exclusión no opera únicamente en aquellos casos en que se expulse del sindicato a uno de sus miembros, sino que dicha cláusula, cuando ha sido pactada, opera también cuando el trabajador se separa voluntariamente del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con el artículo 236 de la Ley Federal del

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*comportamiento de los trabajadores, al votar, se desprende su adhesión al otro sindicato. Pero no dice que haya habido expulsión de esos trabajadores con apego a alguna cláusula del contrato colectivo, ya que no habla de expulsión, sino de que los trabajadores se separaron. Luego no podría la presente sentencia ocuparse de la legalidad de alguna resolución de expulsión, ni de la legalidad de alguna cláusula contractual que suprima la libertad democrática en las votaciones en que intervengan los trabajadores, pues ello sería suplir la deficiencia del laudo reclamado y analizar si sería posible o no mejorar su motivación y fundamentación, para sostener la absolución, lo que sería absurdo y contrario a la técnica del amparo. Pero, en todo caso, si el laudo no había de que los trabajadores de que se trata hubiesen renunciado al sindicato demandado, ni se funda en que hubiesen sido expulsados por él, previamente a pedir su separación a la empresa, se tiene que concluir que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo fue inexactamente aplicado." (Séptima Época.- Instancia: Sala Auxiliar.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: 217-228 Séptima Parte.- Página: 77).*

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, INAPLICABILIDAD DE LA, EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** Los sindicatos tienen, con base en la ley, la facultad de incluir en su pacto colectivo y de aplicar en los casos en que los trabajadores renuncien a la membresía que los une con éstos, la cláusula que los faculta para solicitar del patrón que separe del trabajo a quienes renuncien a ser sus miembros. Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como socios ocurre a raíz o con motivo de la precitada controversia en cuanto a la titularidad del pacto colectivo, si se aplica a los trabajadores que pretenden desligarse de un sindicato, para a su vez integrar uno distinto, dicha cláusula de exclusión por renuncia a la membresía sindical, configuraría una represalia, por lo que si se aplica con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda, ello no impide que los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, puedan emitir su voto al momento de efectuarse el recuento." (Octava Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: II, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1988.- Página: 277).

De las tesis aisladas que han quedado transcritas se desprende que este Alto Tribunal, en todas ellas, partió del supuesto de la validez de la cláusula de exclusión por separación en virtud de que se sustentaron en asuntos en los que no se planteó su inconstitucionalidad ni tampoco la de las normas que autorizaban que se introdujera en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Por lo tanto las tesis transcritas sólo resultan ilustrativas pues no existe en los criterios relativos ningún argumento que pudiera servir para resolver el problema de constitucionalidad de que se trata.

En la sentencia recurrida, dictada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en una de sus partes se dice: "No pasa desapercibido para este Tribunal Colegiado, el hecho de que existen diversos criterios aislados en relación al tema de la cláusula de exclusión, intitulados "CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN" y "CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, CONSTITUCIONALIDAD DE LA" (páginas 919, 995 y 2109, Tomo LXXVII, XLIV y XLVI del Semanario Judicial de la Federación), sin embargo, éstos no han integrado jurisprudencia, de ahí que en términos del artículo 192, de la Ley de Amparo, este órgano colegiado no está obligado a observarlas y aplicarlas".

Las tesis aludidas son las siguientes:

**"CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.** La constitucionalidad de la cláusula contenida en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, al otorgar un privilegio al sindicato mayoritario, salta a la vista, puesto que no sólo no se opone al espíritu del artículo 123 constitucional, sino que es por el contrario, su más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países, a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal, que les permite obtener un mejoramiento, en las condiciones generales de trabajo, y, al mismo

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

**ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL.** La libertad de asociación consagrada por el artículo 9o. constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3o. derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional." (Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, página 5).

**"SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a un sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses." (Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, página: 5).

Las anteriores tesis de jurisprudencia sustentan criterios que si bien no se refieren ni expresa ni implícitamente al tema de la cláusula de exclusión por separación, ni a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que por elemental coherencia obligan a considerarlos inconstitucionales por violación a los artículos 9º y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución. En la primera tesis de jurisprudencia relativa a la afiliación obligatoria a las Cámaras de Comercio e Industria, establecida en el artículo 5º de la Ley de la materia, se sustenta con toda precisión el criterio de que la libertad de asociación establecida en el artículo 9º de la Constitución es un derecho de los gobernados que puede operar, entre otras direcciones, en el derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella. En la segunda tesis de jurisprudencia reproducida que determina que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X constitucional resulta aplicable al caso, en virtud de que si bien éste se encuentra regido por el Apartado A, fracción XVI, en el tema de que se trata ambos dispositivos son similares. Efectivamente en la fracción X del apartado B que se examina, dice en la parte relativa: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. ...". La fracción XVI del apartado A señala: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales; etcétera". Ahora bien en esa jurisprudencia también se estableció el criterio de que la libertad sindical, en uno de sus sentidos consiste en la libertad de separación o renuncia a formar parte de la asociación. Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo cuya constitucionalidad se examina

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

voluntades, es decir, de los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Este último aspecto de la libertad de los contratos suele denominarse "autonomía de la voluntad".

***"La teoría de la autonomía de la voluntad sostiene esencialmente la soberanía de los individuos para reglar sus derechos mediante un acuerdo de voluntad:s (convención o contrato), acuerdo éste que tiene fuerza de ley entre las partes."***  
(Charny, Hugo. Enciclopedia Jurídica Omeba, Driskill, Buenos Aires, 1986, t. I, p. 968).

La libertad de las partes, si bien constituye un presupuesto o, por lo menos, un elemento importante en la formación de los contratos, no es un derecho ilimitado del que gocen los contratantes. La libertad en los contratos se encuentra limitada, algunas veces, por el orden público, la moral o las buenas costumbres. Así, en el Derecho positivo mexicano, por ejemplo, el artículo 1830 del Código Civil citado anteriormente establece que será ilícito el hecho, objeto del contrato, cuando sea contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.

Particularmente, las ramas del Derecho Público y del Social se han preocupado por establecer ciertos límites a la libertad contractual, pues el extremo individualismo del Derecho Privado, que se manifiesta esencialmente en la autonomía de la voluntad, trajo como consecuencia que los seres humanos débiles, cultural y económicamente, se encontraran desprotegidos ante los poderosos, con lo que incluso se perdió la misma libertad de contratación.

En esas condiciones, el Estado moderno, a través de las distintas ramas del Derecho Público y Social, interviene para regular las relaciones sociales que pudieran encontrarse en situaciones de riesgo, anteponiendo el interés general al interés individual. Así, el Derecho Laboral surge, como todo el Derecho, de la necesidad de regular un fenómeno social, a saber, la prestación de un trabajo personal subordinado. Tiene la finalidad de establecer el equilibrio jurídico entre patrones y trabajadores. En tales condiciones, por ser los miembros de la clase trabajadora, generalmente, personas de escasos recursos y débiles económicamente frente a sus empleadores, el Derecho del Trabajo adquiere un carácter protector o tutelar.

El Estado mexicano no ha sido ajeno a la tendencia de intervenir en las relaciones sociales con la intención de equilibrar las condiciones de los contratantes. Por ejemplo, a nivel constitucional, en el Proyecto presentado por Francisco J. Mújica y otros Diputados a la Asamblea Constituyente de 1916-1917, en cuyo seno se gestó el Derecho Social del Trabajo, puede leerse:

***"...es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración mixta que debe tener como límite, ora señalando la retribución máxima que ha de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, tanto para que en el ejercicio del derecho de libertad de contratar no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exiguo que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, sin parar mientes en que los beneficios de la producción realizada con su esfuerzo material permiten, en la generalidad de los negocios, hacer una remuneración liberal y justa a los trabajadores."***

En el mismo sentido, la exposición de motivos del Código Civil para el Distrito Federal, en materia común, y para toda la República en materia federal, señala en relación con el tema de que se trata:

***"Se creyó que algunos de los contratos de prestación de servicios deben de salir de la esfera del derecho privado, porque afectan no sólo los intereses de los contratantes, sino los de la colectividad, y que la autoridad debía de intervenir en su celebración, para atenuar, en lo posible, la desigualdad en que se encuentran colocados los contratantes. Por tal motivo se suprimieron en el proyecto los contratos sobre los servicios domésticos, aprendizaje, servicios por jornal y servicio a precio alzado, en los que el operario no pone los materiales de la obra, reservándose la reglamentación de estos contratos a la Ley Orgánica del artículo 123 de la Constitución Federal."***

Así, para cumplir con su finalidad y hacer efectivo el equilibrio entre las partes trabajadora y patronal, el Derecho Laboral ha creado una serie de instituciones jurídicas que establecen los derechos mínimos que deben disfrutar los obreros. Las normas jurídicas que constituyen el marco protector de la clase proletaria se encuentran indistintamente en la Constitución o en la Ley, principalmente, así como

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

*orden público; y en especial, tratándose del Derecho Laboral, con categoría constitucional, se establece la nulidad de toda estipulación que sea contraria a las disposiciones legales protectoras del trabajador.*" (Tesis aislada de la anterior Cuarta Sala publicada en el Semanario Judicial de la Federación, sexta época, tomo LXII, quinta parte, página dieciocho).

**"CONVENIOS.** *La autonomía de la voluntad, elemento esencial de los contratos civiles, es restringida en las convenciones laborales, las cuales se circunscriben y actúan dentro de los límites fijados por la Ley de la Materia y el artículo 123 constitucional en su fracción XXVII; de tal suerte que las composiciones realizadas por los trabajadores y sus patrones son ilícitas y obligatorias en tanto, no rebasen los límites señalados, pues probándose esta circunstancia, los actos jurídicos están afectados de nulidad. Cuando el convenio o transacción se refiere al caso de terminación voluntaria del contrato de trabajo, fracción I del artículo 126 de la Ley Laboral, el acto jurídico es correcto y legal en sí, y sólo podría anularse demostrando que han existido vicios de la voluntad que determinen su ineficacia jurídica o que concurre alguna de las circunstancias indicadas en la disposición constitucional antes invocada.*" (Tesis aislada de la anterior Cuarta Sala publicada en el Informe de labores rendido a la Suprema Corte de Justicia por su Presidente al finalizar 1956, parte II, página catorce).

**"CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO.** *La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha establecido que no es contraria al artículo 123 constitucional, la celebración de una transacción que pone fin a las dificultades entre obreros y patrones, en la cual se hagan mutuas concesiones que satisfagan sus respectivas pretensiones. El concepto de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, no puede constituir una prohibición que lo haga incapaz de evitar una contienda, haciendo alguna concesión respecto a su punto de vista, a cambio de algún beneficio, o declarando en términos de equidad, que lo que realmente le corresponde es menos de lo que había demandado, siempre que se reúnan los requisitos legales y que el convenio sea aprobado por las autoridades del trabajo, ya que de otro modo carecería de sentido las disposiciones de la ley que establecen los requisitos mediante los cuales han de llevarse a cabo dichos convenios.*" (Tesis aislada de la anterior Cuarta Sala publicada en el Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo LXXXI, página dos mil cuatrocientos doce).

De lo expuesto se puede deducir que las partes de la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las "condiciones generales de trabajo" son, precisamente, el conjunto de normas jurídicas que rigen una relación laboral y que, como se vio anteriormente, no pueden ser inferiores a las establecidas en el artículo 123 constitucional; una de las formas o medios para establecer las condiciones generales de trabajo es el llamado "contrato colectivo de trabajo", que puede definirse como *"...el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores."* (Barajas, Santiago. Diccionario Jurídico Mexicano, Porrúa, México, 1993, t. I, p. 695).

Precisado que las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo no debe contravenir las disposiciones que, de manera impositiva, se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe dilucidarse si la cláusula de exclusión por separación voluntaria de un miembro de un sindicato, pactada en un contrato colectivo, contraviene o no disposiciones de aquél ordenamiento.

En la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo III, relativo al Contrato Colectivo del Trabajo, se encuentran los artículos 395 y 413 que ya han quedado transcritos.

Deriva del primer artículo, en la parte que interesa, que en *el contrato colectivo de trabajo* podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato contratante

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

**Arbitraje, sino ante el patrón. Lo que se plantea ante las Juntas es el emplazamiento a huelga que como instrumento de presión está señalado en los artículos 387 y 450-II.- 3.- El contrato colectivo de trabajo es el acto jurídico que nace desde que se produce el acuerdo entre las partes. Para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el contrato-ley, en cambio, la voluntad de la convención no es suficiente para que nazca: se precisa, además, de una declaración de autoridad, a cargo del Presidente de la República o del Gobernador del Estado que corresponda. Su vigencia, en principio, derivará de la publicación en el Diario Oficial de la Federación y en el periódico oficial de la entidad federativa."**

Las fuentes antes transcritas permiten sostener que el contrato ley es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan nacionalmente, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empresarios de un determinado sector de la actividad económica. Esto es, el contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y ser declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Las distinciones precisadas entre contrato colectivo de trabajo y contrato ley no resultan relevantes para este estudio pues, según lo expuesto, en ambos casos se trata de acuerdos de voluntades en donde las partes contratantes establecen las condiciones generales de trabajo y pactan su ámbito de validez personal y temporal, es decir, determinan que sean aplicables a una clase de trabajadores o, bien, a todo un establecimiento y, también la vigencia por la cual deban regir esas condiciones; sin embargo, en ninguno de los dos casos en el acuerdo de voluntades se podrán pactar cláusulas o condiciones que contravengan las disposiciones que, de manera impositiva, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues se parte de la idea de que esa renuncia pudiera ser aceptada por la necesidad económica del trabajador.

Puntualizado lo anterior, debe analizarse si la cláusula de exclusión, por separación de un trabajador al sindicato que pertenecía, que puede ser pactada en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley conforme lo dispuesto por los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo respeta los límites permitidos por la Constitución Federal, es decir, no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en el pacto federal.

Retomando el contenido de la última parte del artículo 395 de la Ley Federal, el que no obstante que ha quedado transcrito para claridad del proyecto se reproduce en la parte que interesa, dice: "*podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.*"; disposición de la que se desprende que el vehículo para la aceptación de la cláusula de exclusión lo es el contrato colectivo de trabajo y consiste en el derecho de los sindicatos a exigir del patrón que separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien a seguir perteneciendo a éste. La redacción de este artículo permite sostener que la cláusula de exclusión no es obligatoria, sino tan solo lícita y posible en los contratos colectivos de trabajo.

En principio debe destacarse la contradicción interna que existe entre las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto al tema a que en este estudio se refiere, en específico a aquella que contempla la prohibición de sancionar a un trabajador que decide separarse del sindicato al que pertenece contenida en el artículo 358 de dicho ordenamiento. Se precisa que entre los preceptos de la Ley Federal del Trabajo existe contradicción interna para efectos de abordar con mayor claridad el estudio de la cuestión de constitucionalidad que subsiste en el presente recurso; en el entendido de que la inconstitucionalidad de los preceptos reclamados no depende de esa contradicción, tal como se advierte de la siguiente tesis:

**"LEYES, INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS. La inconstitucionalidad de una ley surge de su contradicción con un precepto de la Constitución y no de oposición entre leyes secundarias."** (Novena época.- Instancia: Pleno.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo: XI, Marzo de 2000.- Tesis: P./J. 25/2000.- Página: 38)

Ley Federal del Trabajo.

**"Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.- Cualquier estipulación que establezca multa convencional en**

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

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 como en el caso lo sería la Ley Federal del Trabajo, 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.

Por otra parte también se advierte la violación del artículo 5º de la Constitución. En su párrafo inicial dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad".

Al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley la cláusula de exclusión por separación con fundamento en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo y ello se hace porque el sindicato administrador del contrato lo solicita, situación diversa a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5º, incluso anteponiendo la expresión "solo" que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad.

En cuanto a algunos planteamientos que se hacen en los agravios y que coinciden con lo expresado dentro de la doctrina sobre el tema a estudio que se ha considerado, en el sentido de abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión o de su prohibición, debe establecerse que no pueden servir de base para determinar si los preceptos relativos son o no inconstitucionales pues tal problema debe determinarse, como se ha hecho, en este fallo, examinando los preceptos legales en su contenido en relación con las normas constitucionales aplicables, pues los abusos son ajenos a tal cuestión y tendrían que resolverse, en su caso, por otros procedimientos.

Los abusos que se destacan, medularmente consisten, a favor de la existencia de la cláusula de exclusión por separación, en que permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de éste lo que puede utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que pueden tener unidos solidariamente en coalición sindical. En contra del establecimiento de la cláusula de exclusión por separación se argumenta en el sentido de que con ella se propicia el establecimiento de lo que se califica como "sindicatos blancos" y líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que aún puede reflejarse políticamente en mecanismos corporativos de manipulación.

Finalmente debe señalarse que no pasa inadvertido a esta Sala que el Sindicato recurrente hizo diversos planteamientos específicos cuyo análisis es innecesario pues cualquiera que fuera el resultado a que se llegara no desvirtuaría los razonamientos expresados para fundar la conclusión a la que se arribó. Además, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión en amparo directo, y que han quedado ampliamente estudiadas en esta sentencia, conforme a las cuales sólo se deben estudiar las cuestiones constitucionales, no deben ser motivo de análisis los agravios en los aspectos aludidos.

Por consiguiente debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, Apartado "A", fracción XVI, y 9º constitucionales, viola la fracción XXVII, del Apartado "A" del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores. Por tal motivo debe confirmarse la sentencia recurrida en la materia de la revisión y otorgarse el amparo solicitado para el efecto de que la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que prescinda de la aplicación de los preceptos declarados inconstitucionales, así como del artículo 88 del contrato-ley referido, y resuelva en consecuencia, en relación a la reinstalación de los trabajadores quejados y del pago de los salarios caídos que les correspondan, como de la responsabilidad de la Empresa y Sindicato demandados.

## AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000.

Esta hoja forma parte del amparo directo en revisión 1124/2000, promovida por ABEL HERNÁNDEZ RIVERA Y OTROS. Fallada el día diecisiete de abril del año dos mil uno, en el sentido siguiente: PRIMERO.- Se confirma la sentencia recurrida, en la materia de la revisión.- SEGUNDO.- LA JUSTICIA DE LA UNIÓN AMPARA Y PROTEGE a (1) Abel Hernández Rivera, por si y como representante de (2) Sergio Coria Porras, (3) Rodrigo Amable Sánchez, (4) Alberto González Corona, (5) Rodrigo Zárate Jiménez, (6) Aristeo Rojas Galicia, (7) Gilberto Cortés Romero, (8) Manuel Ávila Vera, (9) Mario Dorantes Casas, (10) Martín Gómez Martínez, (11) Francisco González León, (12) José González López, (13) Adelaido Vázquez Galván, (14) Teresa Guadarrama Castro, (15) Marcelo Camacho González, (16) Ernesto Aguilar Gallegos, (17) Nabor Ojeda Alverdín, (18) Demetrio Hernández Sosa, (19) José Herrera Aguilar, (20) Fernández y/o Fernando (sic) Bañuelos Mora, (22) Indalecio Martínez Hernández, (23) Félix Ricardo Lara Ramírez, (24) Fulgencio Merino Méndez, (25) Ladislao Moreno Rojas, (26) Alejo Solano Peña, (27) Gilberto Ojeda Herrera, (28) Ramón Torres Hernández, (29) Abundio Tontle Molina, (30) Enrique Trejo Iglesias y (31) Ramón Hernández Andrade en contra del acto de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y que hacen consistir, en el laudo dictado el tres de abril del dos mil, en el juicio laboral número 106/98, seguido por los ahora quejosos en contra del INGENIO EL POTRERO, SOCIEDAD ANÓNIMA, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, y la SECCIÓN NÚMERO 23 del mencionado Sindicato, como tercero perjudicado, para los efectos precisados en el último considerando de esta ejecutoria. CONSTE.



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



# CONSTITUCIÓN

## Preámbulo

## Capítulo I: Organización (artículos 1-13)

- Artículo 1
  - Establecimiento, párrafo 1
  - Miembros, párrafos 2-4
  - Retiro, párrafo 5
  - Readmisión, párrafo 6
- Artículo 2
  - Organos
- Artículo 3
  - Conferencia. Reuniones y delegados, párrafo 1
  - Consejeros técnicos, párrafo 2
  - Representación de los territorios no metropolitanos, párrafos 3-4
  - Designación de los representantes no gubernamentales, párrafo 5
  - Facultades de los consejeros técnicos, párrafos 6-7
  - Poderes de los delegados y consejeros técnicos, párrafos 8-9
- Artículo 4
  - Derecho de voto
- Artículo 5
  - Lugar de la reunión de la Conferencia
- Artículo 6
  - Sede de la Oficina Internacional del Trabajo
- Artículo 7
  - Consejo de Administración Composición, párrafo 1
  - Representantes de los gobiernos, párrafo 2
  - Estados de mayor importancia industrial, párrafo 3
  - Representantes de los empleadores y de los trabajadores, párrafo 4
  - Renovación, párrafo 5
  - Puestos vacantes, designación de suplentes, etc., párrafo 6
  - Mesa, párrafo 7
  - Reglamento, párrafo 8
- Artículo 8
  - Director General
- Artículo 9
  - Personal Nombramiento, párrafos 1-3
  - Carácter internacional de las funciones, párrafos 4-5
- Artículo 10
  - Funciones de la Oficina
- Artículo 11
  - Relaciones con los gobiernos

- o Artículo 12
  - Relaciones con las organizaciones internacionales
- o Artículo 13
  - Acuerdos financieros y presupuestarios, párrafos 1-3
  - Retraso en el pago de contribuciones, párrafo 4
  - Responsabilidad financiera del Director General, párrafo 5

## **Capítulo II: Funcionamiento (artículos 14-34)**

- o Artículo 14
  - Orden del día de la Conferencia, párrafo 1
  - Preparación de los trabajos de la Conferencia, párrafo 2
- o Artículo 15
  - Comunicación del orden del día y de los informes para la Conferencia
- o Artículo 16
  - Objeciones al orden del día, párrafos 1-2
  - Inscripción, por la Conferencia, de una nueva cuestión en el orden del día, párrafo 3
- o Artículo 17
  - Mesa de la Conferencia, funcionamiento y comisiones, párrafo 1
  - Votación, párrafo 2
  - Quórum, párrafo 3
- o Artículo 18
  - Expertos técnicos
- o Artículo 19
  - Convenios y recomendaciones. Decisiones de la Conferencia, párrafo 1
  - Mayoría necesaria, párrafo 2
  - Modificaciones para adaptarse a las condiciones locales, párrafo 3
  - Textos auténticos, párrafo 4
  - Obligaciones de los Miembros en cuanto a los convenios, párrafo 5
  - Obligaciones de los Miembros en cuanto a las recomendaciones párrafo 6
  - Obligaciones de los Estados federales, párrafo 7
  - Efectos de los convenios y recomendaciones sobre disposiciones que establezcan condiciones más favorables, párrafo 8
- o Artículo 20
  - Registro en las Naciones Unidas
- o Artículo 21
  - Proyectos de convenio no adoptados por la Conferencia
- o Artículo 22
  - Memorias anuales sobre los convenios ratificados
- o Artículo 23
  - Examen y comunicación de las memorias
- o Artículo 24
  - Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio
- o Artículo 25
  - Posibilidad de hacer pública la reclamación

- o Artículo 26
  - Queja respecto a la aplicación de un convenio
- o Artículo 27
  - Colaboración con la comisión de encuesta
- o Artículo 28
  - Informe de la comisión de encuesta
- o Artículo 29
  - Medidas ulteriores respecto al informe de la comisión de encuesta
- o Artículo 30
  - Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes
- o Artículo 31
  - Decisiones de la Corte Internacional de Justicia
- o Artículo 32
- o Artículo 33
  - Incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ
- o Artículo 34
  - Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ

### **Capítulo III: Prescripciones generales (artículos 35-38)**

- o Artículo 35
  - Aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos
- o Artículo 36
  - Enmiendas a la Constitución
- o Artículo 37
  - Interpretación de la Constitución y de los convenios
- o Artículo 38
  - Conferencias regionales

### **Capítulo IV: Disposiciones diversas (artículo 39-40)**

- o Artículo 39
  - Estatuto jurídico de la Organización
- o Artículo 40
  - Privilegios e inmunidades

### **Anexo**

- o Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

## Preámbulo

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## Capítulo I: Organización

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### Artículo 1

1. Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.

Establecimiento

2. Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 1.º de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiera la calidad de Miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

**Miembros**

3. Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

**Establecimiento**

5. Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio.

**Retiro**

6. En caso de que un Estado hubiere dejado de ser Miembro de la Organización, su readmisión como Miembro se regirá por las disposiciones de los párrafos 3 o 4 de este artículo.

**Readmisión**

[ [Índice](#) ; [Bajo de la página](#) ; [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 2**

<p>La Organización permanente comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a) la Conferencia General de los representantes de los Miembros;</li> <li>• b) el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y</li> <li>• c) la Oficina Internacional del Trabajo; que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.</li> </ul>	<b>Organos</b>
---	----------------

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

<b>Artículo 3</b>	
<p>1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.</p>	<b>Conferencia Reuniones y delegados</b>
<p>2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.</p>	<b>Consejeros técnicos</b>
<p>3. Todo Miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada uno de sus delegados:</p>	<b>Representación de los territorios no metropolitanos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• a) a personas nombradas por dicho Miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios; y</li> <li>• b) a personas nombradas por dicho Miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios no autónomos.</li> </ul>	
<p>4. Cuando un territorio esté bajo la autoridad conjunta de dos o más Miembros, podrán designarse personas para asesorar a los delegados de dichos Miembros.</p>	

5. Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

**Designación de los representantes no gubernamentales**

6. Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no podrán participar en las votaciones.

7. Cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, quien, en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

**Facultades de los consejeros técnicos**

8. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

**Poderes de los delegados y consejeros técnicos**

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 4**

1. Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

**Derecho de voto**

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 5**

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán, a reserva de las decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

Lugar de la reunión de la Conferencia

[ [Índice](#) ; [Bajo de la página](#) ; [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 6**

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Sede de la Oficina Internacional del Trabajo

[ [Índice](#) ; [Bajo de la página](#) ; [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 7**

1. El Consejo de Administración se compondrá de cincuenta y seis personas:

Consejo de Administración.  
Composición

- veintiocho representantes de los gobiernos;
- catorce representantes de los empleadores, y
- catorce representantes de los trabajadores.

2. De los veintiocho representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

Representantes de los gobiernos

3. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los Miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos Miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un Miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuáles son los Miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

Estados de mayor importancia industrial

<p>4. Los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.</p>	<p><b>Representantes de los empleadores y de los trabajadores</b></p>
<p>5. El Consejo de Administración se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el Consejo de Administración continuará en funciones hasta que puedan realizarse.</p>	<p><b>Renovación</b></p>
<p>6. La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.</p>	<p><b>Puestos vacantes, designación de suplentes, etc.</b></p>
<p>7. El Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.</p>	<p><b>Mesa</b></p>
<p>8. El Consejo de Administración fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.</p>	<p><b>Reglamento</b></p>

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

<p><b>Artículo 8</b></p>	
<p>1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.</p>	<p><b>Director General</b></p>
<p>2. El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.</p>	

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

<p><b>Artículo 9</b></p>	
<p>1. El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración.</p>	<p><b>Personal Nombramiento</b></p>

2. Los nombramientos que efectúe el Director General deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina.

3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

4. Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán Instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización.

**Carácter internacional de las funciones**

5. Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones.

[ [Índice](#) ; [Bajo de la página](#) ; [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 10**

1. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

**Funciones de la Oficina**

2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

- a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de Inspección;
- c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;

- d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés Internacional.

3. De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 11**

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupen de cuestiones de trabajo podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante de su gobierno en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, o, en su defecto, por conducto de cualquier otro funcionario debidamente calificado y designado al respecto por el gobierno interesado.

Relaciones con los gobiernos

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 12**

1. La Organización Internacional del Trabajo colaborará, de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución, con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de derecho Internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de derecho Internacional público que tengan funciones especializadas en esferas afines.

Relaciones con las organizaciones internacionales

2. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar medidas apropiadas para que los representantes de las organizaciones de derecho internacional público participen, sin voto, en sus debates.

3. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente, con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 13**

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.

**Acuerdos  
financieros y  
presupuestarios**

2. Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si en un momento dado no estuvieren en vigor:

- a) cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;
- b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.

3. Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo correrán a cargo de los Miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1 o del apartado c) del párrafo 2 de este artículo.

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados

**Retraso en el pago  
de contribuciones**

presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

**Responsabilidad  
financiera del  
Director General**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## Capítulo II: Funcionamiento

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### Artículo 14

1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3, o por cualquier organización de derecho internacional público.

**Orden del día de la  
Conferencia**

2. El Consejo de Administración fijará reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los Miembros principalmente interesados, por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia.

**Preparación de los  
trabajos de la  
Conferencia**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 15**

1. El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura, pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Miembros y por conducto de éstos, en conocimiento de los delegados no gubernamentales, una vez que hayan sido designados.

**Comunicación del orden del día y de los informes para la Conferencia**

2. Los informes sobre cada punto del orden del día serán enviados a los Miembros en tiempo oportuno a fin de que puedan ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración fijará las reglas para la aplicación de esta disposición.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 16**

1. Cada uno de los gobiernos de los Miembros tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión. Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.

**Objeciones al orden del día**

2. Sin embargo, las cuestiones que hayan sido objeto de oposición continuarán inscritas en el orden del día si la Conferencia así lo decidiere por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3. Cuando la Conferencia decida, por la misma mayoría de dos tercios, que una cuestión deba ser examinada (y no se trate del caso previsto en el párrafo precedente), dicha cuestión será inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

**Inscripción, por la Conferencia, de una nueva cuestión en el orden del día**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 17**

1. La Conferencia elegirá un presidente y tres vicepresidentes. De los tres vicepresidentes, uno será delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y el otro delegado de los trabajadores. La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento y nombrará comisiones encargadas de informar sobre todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

**Mesa de la Conferencia, funcionamiento y comisiones**

2. Las decisiones de la Conferencia se adoptarán por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, en todos aquellos casos en que no se requiera mayor número de votos por disposición expresa de esta Constitución, de cualquier convenio u otro instrumento que confiera facultades a la Conferencia, o de los acuerdos financieros y presupuestarios que se adopten en virtud del artículo 13.

**Votación**

3. Ninguna votación surtirá efecto si el total de votos emitidos fuere inferior a la mitad del número de delegados presentes en la reunión.

**Quórum**

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 18**

La Conferencia podrá agregar expertos técnicos, sin derecho a voto a las comisiones que constituya.

**Expertos técnicos**

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 19**

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

**Convenios y recomendaciones. Decisiones de la Conferencia**

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

**Mayoría necesaria**

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

**Modificaciones  
para adaptarse a  
las condiciones  
locales**

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros.

**Textos auténticos**

5. En el caso de un convenio:

**Obligaciones de los  
Miembros en  
cuanto a los  
convenios**

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
- d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;
- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de

otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

**6. En el caso de una recomendación:**

**Obligaciones de los  
Miembros en  
cuanto a las  
recomendaciones**

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;
- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

**7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:**

**Obligaciones de los  
Estados federales**

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados,

provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

o i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;

o ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;

o iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;

o iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

o v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

Efectos de los convenios y recomendaciones sobre disposiciones que establezcan condiciones más favorables

[ [Índice](#) ; [Bajo de la página](#) ; [Visión de Conjunto](#) ]

## Artículo 20

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas pero sólo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado.

Registro en las Naciones Unidas

[ [Índice](#) ; [Bajo de la página](#) ; [Visión de Conjunto](#) ]

## Artículo 21

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen.

Proyectos de convenio no adoptados por la Conferencia

2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

[ [Índice](#) ; [Bajo de la página](#) ; [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 22**

Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

**Memorias anuales  
sobre los convenios  
ratificados**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 23**

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

**Examen y  
comunicación de  
las memorias**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 24**

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

**Reclamaciones  
respecto a la  
aplicación de un  
convenio**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 25**

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

**Posibilidad de hacer pública la reclamación**

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Artículo 26**

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

**Queja respecto a la aplicación de un convenio**

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3. Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 27**

En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las Informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

**Colaboración con la comisión de encuesta**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 28**

La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

**Informe de la comisión de encuesta**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 29**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.

**Medidas ulteriores respecto al informe de la comisión de encuesta**

2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 30**

En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b), 6 b) o 7 b) i) del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

**Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes**

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 31**

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable.

**Decisiones de la Corte Internacional de Justicia**

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 32**

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 33**

En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

**Incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ**

[ [Indice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 34**

El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Capítulo III: Prescripciones generales**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 35**

1. Los Miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables, incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales.

Aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos

2. Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

3. Todo Miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.

4. Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el Miembro, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.

5. Cualquiera declaración en virtud de la cual se acepten las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) por dos o más Miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que esté bajo su autoridad conjunta;
- o
- b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.

6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 o 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según las Constituciones de la Organización se apliquen a los convenios ratificados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

7. Todo Miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 o 5 de este artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior o por la que deje sin efecto la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.

8. Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 4 o 5 de este artículo, el Miembro o los Miembros o la autoridad internacional según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rigen en ese territorio respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 36**

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes surtirán efecto cuando sean ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Miembros de la Organización, incluidos cinco de los diez Miembros representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de esta Constitución.

**Enmiendas a la  
Constitución**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 37**

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

**Interpretación de  
la Constitución y  
de los convenios**

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente da por tal

tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 38**

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.

**Conferencias  
regionales**

2. Las facultades, funciones y procedimiento de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## **Capítulo IV: Disposiciones diversas**

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

### **Artículo 39**

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

**Estatuto jurídico  
de la Organización**

- a) contratar;
- b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- c) comparecer en juicio.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## Artículo 40

1. La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines.

Privilegios e  
inmunidades

2. Los delegados a la Conferencia, los miembros del Consejo de Administración, así como el Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.

3. Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados Miembros.

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## Anexo

[ [Índice](#) | [Bajo de la página](#) | [Visión de Conjunto](#) ]

## Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

### I

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;

- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

## II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

## III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos

los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;

- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

## IV

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

## V

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.



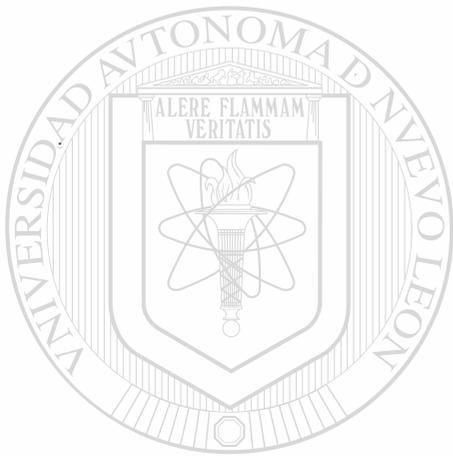
El Presidente Roosevelt recibe a una delegación de la Conferencia Internacional del

Trabajo, al término de la Conferencia de Filadelfia, 1944

Creada por BB. Aprobada por PP/MT. Última actualización: 11 de enero de 2000.

[ [OIT Página de entrada](#) | [Mapa Temático del sitio Web](#) | [OIT Búsqueda](#) | [Sobre la OIT](#) | [Contactar](#) ]

Copyright © 1996-2002 Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Descargo de responsabilidad



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CONVENIO N° 11 DE LA OIT

**CONVENIO RELATIVO A LOS DERECHOS DE ASOCIACION  
Y DE COALICION DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS**

**Artículo 1**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

**Artículo 2**

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 3**

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 4**

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

**Artículo 5**

A reserva de las disposiciones del artículo 3, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones del artículo 1 a más tardar el 1 de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

**Artículo 6**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 7**

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período 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 en la Oficina Internacional del Trabajo.

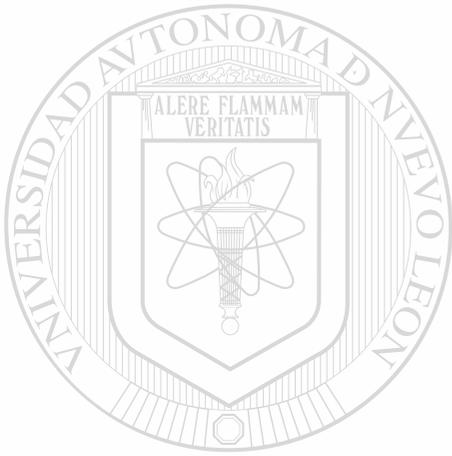
#### Artículo 8

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 9

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

Montevideo, Uruguay. Poder Legislativo.



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CONVENIO N° 84 DE LA OIT

**CONVENIO RELATIVO AL DERECHO DE ASOCIACION Y  
A LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO  
EN LOS TERRITORIOS NO METROPOLITANOS**

**Artículo 1**

El presente Convenio se aplica a los territorios no metropolitanos.

**Artículo 2**

Se deberá garantizar por medio de disposiciones apropiadas el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

**Artículo 3**

Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores.

**Artículo 4**

Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo.

**Artículo 5**

Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

**Artículo 6**

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.

2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.

3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.

4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

**Artículo 7**

Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores

y trabajadores.

2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

#### Artículo 8

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 fue enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá anexar a su ratificación, o 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 periodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 14, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### Artículo 9

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 14, 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.

#### Artículo 10

Las memorias anuales sobre la aplicación del Convenio deberán indicar, respecto a cada territorio para el cual se halle en vigor una declaración que establezca específicamente modificaciones a las disposiciones de este Convenio, el alcance de cualquier progreso realizado para hacer posible la renuncia al derecho a invocar dichas modificaciones.

#### Artículo 11

Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas en este Convenio así lo disponga, aquellas disposiciones de este Convenio que se especifiquen en el convenio citado en primer término cesarán de aplicarse a cualquier territorio respecto al cual se haya comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) una declaración por la que se acepte la obligación de que las disposiciones del convenio citado en primer término serán aplicadas, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, tal como fue enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946; o
- b) una declaración por la que se acepten las obligaciones de este mismo convenio, de acuerdo con el párrafo 5 del precitado artículo 35.

#### Artículo 12

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

#### Artículo 13

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 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período 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 período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período 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 15

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 16

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 17

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 18

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 14, 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.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### Artículo 19

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

CONVENIO Nº 87 DE LA OIT

**SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION**

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.

.. 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

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 Sindicación

#### Artículo 11

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

### 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 periodos 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 período 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 haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período 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.

Hecho en San Francisco, Estados Unidos de América, el 17 junio 1948.

CONVENIO N° 98 DE LA OIT

**SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA**

**Artículo 1**

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. 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.

**Artículo 2**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de 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.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

**Artículo 3**

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

**Artículo 4**

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

**Artículo 5**

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que 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 las garantías prescritas en este Convenio.

**Artículo 6**

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

**Artículo 7**

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

#### Artículo 8

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 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado 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 cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

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 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 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.

2. 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.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, 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.

#### Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, 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 período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período 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 12

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 13

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 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 15

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 11, 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 las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 16

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

Hecho en Ginebra, Suiza, el 8 junio 1949.

