

La relación colectiva de trabajo

Su concepto lo encontramos en el diccionario de derecho social, derecho del trabajo y seguridad social. Relaciones colectivas de trabajo.



Definición: El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define la relación de trabajo diciendo que: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, lo que es aplicable a la relación individual de trabajo. La diferencia entre las relaciones individuales y las colectivas, radica en que las primeras se refieren a las personas individualmente consideradas, y las segundas a éstas como grupo social. El autor Brasileño Octavio Bueno Magano, en un ensayo titulado Clasificación de los Conflictos de Trabajo Considerando los Intereses en disputa y los Sujetos que Intervienen, señala “ los conflictos individuales de trabajo acostumbran ser identificados por la conjugación de los siguientes puntos característicos:

- a) Informan respecto de intereses concretos de individuos;
- b) Los titulares de los intereses en oposición son siempre personas determinadas, los intereses en juego se condicionan invariablemente a la aplicación de una norma jurídica. A partir de los puntos distintivos indicados, los conflictos individuales han sido definidos como aquéllos en los que se contraponen intereses concretos de individuos determinados, cuya solución depende de la aplicación de una norma jurídica preexistente. el conflicto colectivo, al contrario, se ocupa de intereses genéricos o abstractos de la categoría profesional o económica; se refiere a personas indeterminadas; no se condiciona necesariamente a la ley preexistente.”

La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se refiere a la clasificación de los conflictos en términos que siguen siendo aplicables: “Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo, bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades



obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en la relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos.”

Nociones de Derecho colectivo de trabajo

Derecho Colectivo del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones de trabajo, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

El Principio que rige al Derecho Colectivo de Trabajo es el “Principio de la Libre Asociación y/o Libertad Sindical” contenido en el artículo 358 de la Ley Federal del trabajo.

En el campo del Derecho Colectivo del Trabajo existe una dualidad porque interviene el Derecho Individual del trabajo y el Derecho Colectivo del Trabajo ya que los trabajadores son responsables por

sus actos individuales y colectivos dentro de la empresa.

Naturaleza jurídica del Derecho colectivo de trabajo

La naturaleza jurídica del derecho Colectivo del Trabajo, no es un tema delicado de tratar, ya que al analizar la naturaleza del derecho del trabajo, explicamos ampliamente y comprendimos su naturaleza, así mismo determinamos que por tratarse de una cuestión de clasificación su mecánica consistía en descubrir sus rasgos típicos y esenciales, para que en base en ellos darle el lugar que le correspondería dentro de la clasificación general del derecho. Ahora bien, siendo el derecho colectivo parte integrante del derecho del trabajo y de que este se divide en relaciones individuales en cuanto contienen los derechos y obligaciones que surgen de esas relaciones; relaciones colectivos que analiza las instituciones que surgieron de la lucha de clases y de los grupos sociales, que son base de esas relaciones colectivas; y por último tenemos al aspecto procesal de esos dos derechos tanto individual como colectivo en donde el Estado a través de los tribunales del trabajo resuelven los conflictos que surjan y que sean sometidos a su consideración.

Fines del derecho colectivo del trabajo

A pesar de que uno de fines del derecho del trabajo, es buscar la justicia social mediante el equilibrio entre trabajadores y patronos, existen otros fines que son en particular propios del sindicalismo y de las relaciones colectivas, entre los que podemos encontrar el de unidad, el cual se basa en el principio universal que establece que “la unión hace la fuerza”, principio en el que está basado el sindicalismo, que

se complementa con los atributos de conciencia y lucha de clases ya analizados; el principio de autodefensa, en cuanto las organizaciones sindicales con auxilio de los medios de lucha autorizados por la Ley alcanzan sus objetivos; el principio de exclusividad en cuanto como consecuencia de esa lucha de clases se crean las organizaciones clasistas de trabajadores en donde no hay cabida a los patrones; el principio de autonomía con relación al Estado y al patrón también ya analizado; principio de pluralidad en cuanto admite la existencia de otras organizaciones sindicales y sus tendencias.

Relación entre Derecho Público y Derecho Privado.

Frente a la relación Derecho Público y Derecho privado la doctrina ha adoptado múltiples posturas, pero todas ellas pueden incluirse en tres grupos:

- teorías dualistas,
- teorías pluralistas,
- teorías negativas



Teorías Dualistas

Teoría del interés en juego. Se debe a Ulpiano. “Derecho público es el que mira al estado de la cosa romana y el Derecho privado, el que se refiere al interés de los particulares”.

Teoría del Sujeto. Estiman que el Derecho público es el que regula las relaciones en las que el Estado actúa; serán Derecho Privado las relaciones en las que intervienen, únicamente, los particulares.

Teoría de la distinta naturaleza de la norma protectora. Serán de Derecho Público las normas protegidas por acción pública y de derecho privado las normas protegidas por acción privada.

Teoría de la Patrimonialidad. Para algunos autores el Derecho privado constituye un Derecho patrimonial. El derecho Público por el contrario no tiene ese contenido. Tesis que establece la distinción en función de la distinta naturaleza, pública o privada, de la institución a que pertenece cada relación jurídica. En estos términos Derecho público será el regulador del conjunto de instituciones donde se manifiesta la organización de la vida social, encuadrada en la organización jerárquica del Estado. Derecho privado es el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social que el Estado incorpora a su estructura.

Teorías Pluralistas

Teorías que parten de la base de que sólo cabe hacer la distinción en función del interés o del sujeto, encuentran que hay ramas de derecho, que no pueden encajar plenamente en uno o en otro grupo. Consecuentemente se ven en la necesidad de hablar de otros grupos diferentes.

Teorías Negativas

Afirman que el derecho es único y sostienen que “si el derecho se divide en dos esferas, cada una con propios y distintos caracteres, formando dos sistemas cerrados, la conclusión es que sólo uno de los dos sistemas deberá llamarse Derecho, y el otro deberá separarse como extrajurídico.

**El Derecho Social**

Los más de los autores del Derecho del Trabajo, se inclinan por ubicar a peste dentro del grupo de los derechos sociales. Según lo antes expuesto, tal postura implica una tesis pluralista, que admitiría, además de la clásica distinción bipartita: Derecho público y privado, una tercera categoría que estaría representada, precisamente, por el Derecho Social.

La llamada socialización del derecho es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y según la cual el Derecho se daba para el Estado (Derecho Público) o para el individuo (Derecho Privado), nunca para la sociedad, cuyo concepto apenas si tenía realidad. Socializar el derecho será pues, reformar el Derecho público, fundándose no sobre una abstracción, el Estado, sino sobre una realidad vida, la sociedad, y sobre todo, reformar el Derecho Privado, basándolo no en la noción del individuo aislado, sino en la del individuo unido a los demás por lazos de solidaridad familiar, corporativa y humana.

Esta concepción del derecho social se puede entender mejor, subsumiéndolo a lo que Radbruch llamó moral colectiva (a parte de la individual y cultural). Siendo el derecho social producto de una moral colectivizada. Corresponde a un distinto tipo de hombre “la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del derecho social”.

Afirman que el derecho es único y sostienen que “si el derecho se divide en dos esferas, cada una con propios y distintos caracteres, formando dos sistemas cerrados, la conclusión es que sólo uno de los dos sistemas deberá llamarse Derecho, y el otro deberá separarse como extrajurídico.

Teorías que parten de la base de que sólo cabe hacer la distinción en función del interés o del sujeto, encuentran que hay ramas de derecho, que no pueden encajar plenamente en uno o en otro grupo. Consecuentemente se ven en la necesidad de hablar de otros grupos diferentes.

La Ubicación del Derecho del Trabajo

En términos generales y haciendo un poco de abstracción de lo dicho en el inciso precedente, parecería factible afirmar que el Derecho del Trabajo pertenece a ese tercer género que hemos caracterizado: El Derecho Social, aunque también abarca otros campos.

Las Características del Derecho de Trabajo. Consideraciones Generales

Tropezamos aquí con un problema importante: la fijación de las características del Derecho del Trabajo nos lleva a un terreno ambiguo, esto es, a un terreno en el que las circunstancias de cada legislación laboral, las condiciones de los diferentes países en que se dictan las normas de trabajo e inclusive, el punto de vista ideológico que tenga cada expositor, podrán llevar a una conclusión distinta.

El Derecho del Trabajo es un Derecho de la Clase Trabajadora.

Esto significa que las disposiciones de nuestra materia tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores. En esta virtud el derecho del trabajo nace como una legislación clasista, en favor de los trabajadores.

Sin embargo, si nuestro Derecho Laboral contiene disposiciones que favorezcan a los patrones, habrá que llegar a la conclusión de que no es un derecho sólo de trabajadores, y por tanto, no es un derecho de clase. En el artículo 123 constitucional encontramos las siguientes disposiciones XVI) Derecho patronal de formar sindicatos, XVII) Derecho al paro y en IX) señala que para fijar el PTU se tomará en consideración la economía nacional.

Por todo lo anterior consideramos que entender al Derecho Laboral como un Derecho de Clase resulta injustificado.

El Derecho del Trabajo como un Derecho protector de la clase Trabajadora.

Esta teoría fue propuesta, y luego criticada por Mario de la Cueva en los siguientes términos. “significa que todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social.”

Criticó esta postura “por cuanto el Derecho Colectivo del Trabajo no fue una concesión de la burguesía y del Estado Burgués, sino un Derecho impuesto por el Trabajo al Capital. Aceptar la tesis proteccionista, significa, que se intenta imponer una tutela a los trabajadores, que no necesitan, ya que la clase trabajadora posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital”.

Afirmamos por tanto, que si es protectora de los trabajadores, a nivel individual, administrativo y procesal. No se le puede reconocer tal carácter a las normas del Derecho Colectivo.

El Derecho del Trabajo como un Derecho en Expansión.

Creemos que en un futuro toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales en su consultorio, despacho o bufete, quedará amparada por el Derecho Laboral. Sin embargo, la política imperante no parece propicia a expansiones sino a retrocesos.

El Derecho del Trabajo como un Mínimo de Garantías Sociales para los Trabajadores

El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores. Esto significa que las prestaciones señaladas en el art. 123 como en la ley reglamentaria son el punto de partida. Arriba de ellas todo. Por abajo de esas prestaciones, nada.

Sin embargo, hay beneficios limitados en su máximo, como son, v. gr: la participación en las utilidades y la aportación patronal al fondo de vivienda. Por otra parte, la ley reconoce también garantías a la clase patronal.

El Derecho del Trabajo: Irrenunciable e Imperativo

El Derecho del Trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben ser obedecidas inexorablemente.

El Derecho del Trabajo es un derecho reivindicatorio del proletariado

Tesis sustentada por Trueba Urbina, que señala como una de las finalidades del Derecho del Trabajo es reivindicar a la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción, que fueron originados por la explotación del trabajo humano.

Puede aceptarse tal tesis, pero poniendo de manifiesto que sólo en algunos aspectos nuestro Derecho Laboral tiene esas características. Por lo demás es un Derecho burgués, que presume un ambiente capitalista para su aplicación.

Los Principios Fundamentales del Derecho de Trabajo**Principios Generales**

El artículo 17 de la ley menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos o en los Tratados Internacionales suscritos por México, se aplicarán los principios generales de derecho que deriven de dichos ordenamientos y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional

Lino Rodríguez-Arias Bustamante los define como “las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación”. La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios algunos de ellos ya expresados en el propio artículo 123. De estos principios los más importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la ley. A ellos nos referiremos.

El Equilibrio entre Trabajadores y Patrones, como fin de las normas de trabajo.

Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El principio general del Derecho del Trabajo implícito en este artículo será el que la función de las normas de trabajo es lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo.

El Concepto de Justicia Social.

Este concepto es difícil de manejar, en nuestros tiempos suele estar en boca de políticos que hacen uso abusivo de él. Ahora la ley que intenta reafirmar una autonomía del Derecho laboral recoge la idea y la plasma fundamentalmente en dos preceptos: el ya referido artículo 2 y el 17, relativo a las fuentes del Derecho del Trabajo, tratando de presentarlo como el modo especial de ser de la justicia del trabajo.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la constitución, en esa ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de

dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

El análisis de las concepciones de varios autores nos permite alcanzar algunas conclusiones. La primera será la de la variedad del concepto de justicia social. Lo mismo juega dentro una tesis social de la Iglesia Católica; en una concepción socialista como la de Toynbee; como fundamento social a un Estado fascista o como ideario de una tendencia socializante, en una estructura burguesa: México.

La segunda conclusión es que este concepto de justicia parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla. Con ello cambia la orientación de las formas tradicionales de justicia: la conmutativa intenta la igualdad absoluta; la distributiva, la proporcionalidad de cargas en función a la capacidad económica de cada quien. La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, en favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción.

El Trabajo como Derecho y Deber Sociales.

Dentro del artículo tercero se recoge un viejo anhelo del Derecho del Trabajo, y aun cuando parece discutible, en la situación actual de nuestra sociedad que el derecho al trabajo sea una realidad, al menos se empieza a dar forma a esa que es, sin duda, una meta: garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.



Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.



Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Dentro del artículo tercero se recoge un viejo anhelo del Derecho del Trabajo. El derecho al trabajo presenta sin duda alguna, varias formas de manifestarse. Podríamos hablar en primer término, del derecho a adquirir un empleo. En segundo lugar, del derecho a conservar un empleo.

La primera manifestación, aun cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes

expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan. Tiene, en ocasiones, una institución complementaria que sólo puede operar en países de situación económica privilegiada, y un adecuado sistema de seguridad social: el seguro de desempleo. La realidad es que el derecho de adquirir un empleo, tiene mucho de utópico.

La segunda manifestación del derecho del trabajo suele presentar mejores perspectivas. Se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo.

El deber de trabajar, según se configura en el artículo tercero, tiene más el carácter de una declaración programática, y no expresa una obligación jurídica concreta.

La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los Trabajadores como fines del Derecho Laboral.

En el apartado anterior analizamos la primera parte del primer párrafo del artículo tercero, ahora analizaremos el resto. ¿A qué se refiere la frase “el trabajo no es artículo de comercio”? Se refiere a la concepción que tenía anteriormente el Trabajo como “cosa” que se arrienda o se vende, cuando el Trabajo en nuestro sistema, es un sistema que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud. De esa manera no puede admitirse que se apliquen sin más, a la energía del trabajo, los calificativos aplicables a las cosas.



El principio de la libertad de trabajo que se apunta también en el artículo tercero tiene su más clara expresión en el artículo 4° de la misma ley que dispone, en consonancia con el artículo 5° constitucional:

Artículo 4o. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación y arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un

trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

El principio de la Igualdad de trabajo es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, si bien, por una razón, que no se explica, suele referirse al problema del salario. Así, en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VII, se dice que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”. Lo que re complementa con lo dispuesto en el artículo 86 de la LFT

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

La garantía de la salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho. La previsión y la seguridad sociales han tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos profesionales y generales.



Artículo 90. Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Los salarios deben ser suficientes para satisfacer las necesidades nominales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

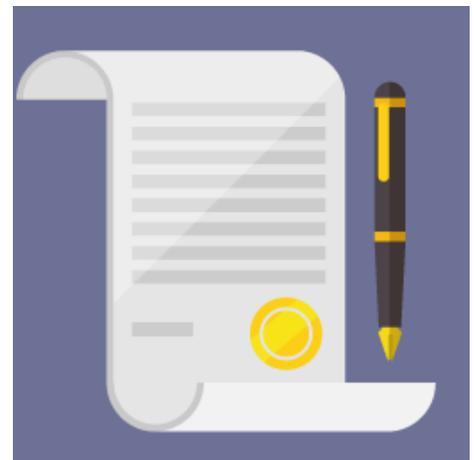
Otros Principios

El primer Título de la Ley Federal del Trabajo lleva por título principios generales, y son destacables además de los anteriores, los siguientes:

Artículo 1o. La presente ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "a", de la constitución.

Artículo 5o. Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los



derechos de prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 6o. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 7o. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. Y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Las instituciones del Derecho colectivo del trabajo. La negación de la libertad de coalición



Desde luego, una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación. El artículo 358 de la Ley textualmente establece: A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta. Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica. La garantía que otorga es indiscutible, ya que faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando a si lo desee, puesto que su

afiliación al mismo tiene por que ser per eternum. El artículo 395 de la misma ley laboral establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de estos.

Por tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentre en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo ya que se le aplicará la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón. El mismo Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo (tomo II, Pág. 389) llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión por separación (como el la llama, a nuestro juicio con no muy buena técnica pedagógica, pues dicha denominación es redundante) es anticonstitucional, porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de una asociación profesional. Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

Fuentes de Consulta

- AIU (2015). Derecho colectivo de trabajo. Generalidades. [PDF]. Páginas 1-12. Archivo recuperado el 22 de septiembre de 2015, de:
- Biblioteca jurídica de la UNAM (s.d). Derecho colectivo del trabajo. [PDF]. Páginas 29-34. Recuperado el 22 de septiembre de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1918/4.pdf>
- García, C. (2014). Derecho colectivo del trabajo. [Página Web]. Recuperado el 22 de septiembre de 2015, de: <https://carlosgarciayperez.wordpress.com/derecho-colectivo-del-trabajo/>
<http://cursos.aiu.edu/Derecho%20Laboral/PDF/Tema%205.pdf>
- S.D. La relación colectiva de trabajo. [PDF]. Recuperado el 22 de septiembre de 2015, de: [http://bufetesf.com/Portals/0/Documentos/Diplomado%20\(la%20relaci%C3%B3n%20colectiva%20de%20tr.\).pdf](http://bufetesf.com/Portals/0/Documentos/Diplomado%20(la%20relaci%C3%B3n%20colectiva%20de%20tr.).pdf)