

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

VALIDEZ CONSTITUCIONAL

DE LA

CLAUSULA DE EXCLUSION

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

QUINTIN R. MANRIQUE BARENQUE

MEXICO, D. F.

1 9 7 9

12136



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

P R E M I O .

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

- 1.- Origen de la cláusula de exclusión.
- 2.- La cláusula de exclusión en Latinoamérica y Europa.
- 3.- Antecedentes en el Derecho Mexicano.
- 4.- Proyecto de Código de Portes Gil.
- 5.- La cláusula de exclusión y su clasificación.

CAPITULO SEGUNDO.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a).- Razonamientos previos sobre el contrato colectivo de trabajo.
- b).- Naturaleza de la cláusula de exclusión por ingreso.
- c).- Naturaleza de la cláusula de exclusión por separación.
- d).- Requisitos para su aplicación.
- e).- Efectos.

CAPITULO TERCERO.

CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSICN.

- 1.- Consideraciones sobre la juridicidad de la cláu

sula de exclusión.

- 2.- Responsabilidad del patrón en su aplicación y requisitos que debe comprobar.
- 3.- La cláusula de exclusión de ingreso y la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.
- 4.- La cláusula de exclusión por separación y la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.
- 5.- La cláusula de exclusión por separación y la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.
- 6.- La cláusula de exclusión por separación y la fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional.
- 7.- La cláusula de exclusión de ingreso y los Artículos 5º y 14 de la Constitución.

CONCLUSIONES.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

P R C E M I O

Es preciso determinar, como anticipo a los razonamientos que se plasman en este trabajo que, en su decurso, se encontrarán conceptos que pudieran catalogarse como contradictorios pero que no lo son porque, al establecerlos, pretendo hacer lo bajo un principio de orden, o sea siguiendo el desarrollo del clásico silogismo de premisa mayor, premisa menor y conclusión y procurando evitar las falacias, para así tratar de llegar a una verdad que, aun dentro de lo paupérrimo de mi entendimiento, dé alguna luz a problemas que, en el pasado, fueron oscuros y complejos y, en el presente, deben ser meridianos y acordes a los progresos alcanzados en todos los órdenes.

Para comprender los fenómenos sociales, sea cual fuere el punto de vista desde el que se les enfoque, es indispensable examinar someramente cuales son los elementos que generan los agrupamientos así como también, qué es lo que comprendemos por individualidad (la que propiamente no existe por ya no haber indivisibilidad) tanto en la etapa que podríamos considerar primitiva, como en-

relación con el avance científico actual.

La doctrina organicista trata siempre de establecer una relación de causa a efecto que justifique o explique la presencia de un fenómeno, - por lo que todo lo que sobrepasa al común entendimiento no es "normal", (dentro de la precaria connotación que se da a esta palabra) y así incurrir en lo antinatural o, simplemente "anormal", calificándolo como inexplicable, mientras no se encuentre ese enlace.

Actualmente es común ver la televisión, - escuchar la radio, viajar en un jet o contemplar - su paso; saber de lanzamientos de vehículos interplanetarios tripulados por humanos o dirigidos por mecanismos; pero si esto hubiere acontecido hace - cien años o menos, se hubiera interpretado por -- nuestros antepasados (cultos e incultos), como al go sobrenatural, premonitorio o provocador de heca tombes.

Ahora, repito, todo ello sucede en un - ámbito de indiferencia total, pues resulta "normal" por lo ya común y corriente.

Con lo anterior quiero significar que el adelanto genérico contemporáneo, (seguramente irrelevante en un futuro no lejano) nos coloca en la necesidad de que, dentro de nuestra disciplina, se borren doctrinas que fueron regentes y eficaces en - su etapa, pero que ya no lo son y en la de actuali-
zar nuestra legislación, acomodándola a las exigen-
cias modernas, para así concordarlas con la estruc-
tura y actividad jurídicas del ámbito "artesano-cien-
tífico" en que ahora actuamos para lo que es indis-
pensable precisar conceptos dudosos para hacer com-
prensibles los fenómenos legislativos en todo su -
real contenido y alcanzar que pueda cumplir con lo
que siempre ha sido la finalidad en todos los actos
de la vida del Derecho: la realización de la inma-
nente justicia, latente desde la formación de la -
primera familia.

Por tanto, uno de los objetivos de este-
trabajo es fincar que todo lo que desarrollamos den-
tro del aspecto legal no es más que el resultado, -
como siempre lo ha sido, de una vida entre entes -
singulares-interrelacionados y, por ende, un fenó-
meno sociológico normal.

En el momento en que el óvulo es fecunda-

do por un espermatozoide existe la coincidencia complementaria de dos factores que, aún cuando en sí - son individualidades, propiamente no contienen esa - singularidad porque, cada uno de ellos está conformado por otros elementos que lo hacen tener vida autónoma.

Esos dos factores (teóricamente simples), - al unirse por medios ya no sólo animales, pues también es factible por mecánica e inseminación artificial y aun en probeta, dan origen a un tercer individuo más complicadamente perfeccionado, pero el que - será independiente de sus predecesores, el que en sí contiene todos los elementos aislados con que fue do tado por las individualidades que lo generaron.

Es decir: se ha creado un nuevo ente conformado por otras muchas individualidades, a base de la concatenación de múltiples fenómenos.

Este ser, dotado de autonomía, jamás podrá vivir aislado por exigencias de su propia naturaleza y ello trajo consigo la formación de la familia; la integración de la tribu por la aglutinación de familias haciendo devenir, lógicamente, las ciudades y - las naciones ante el aumento de los conglome-

rados por lo que hubo de aparecer, imperiosamente, - la fenomenología social en todos sus aspectos, pero - siempre regulada por los derechos y obligaciones que se fueron consolidando, hasta estatuir la ley costumbrista o consuetudinaria que aún persiste en algunos países, y la escrita como lo es la que nos norma.

Por lo anterior podemos concluir que todos los fenómenos jurídicos que se presentaron, así como los de hoy, nunca podrán integrar el "yo" individualista sino que, obligatoriamente, tienen que enclavarse dentro del "nosotros" social.

Por mi impericia, que la hago más patente al cumplir con esta obligación preculminatoria de mi carrera profesional, pido benevolencia al Honorable Jurado.

EL SUSTENTANTE.

P R O E M I O.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES

HISTORICOS DE LA

CLAUSULA DE EXCLUSION.

- 1.- Origen de la cláusula de exclusión.
- 2.- La cláusula de Exclusión en Latino-
américa y Europa.
- 3.- Antecedentes en el Derecho Mexicano.
- 4.- Proyecto de Código de Portes Gil.
- 5.- La cláusula de exclusión y su clasi-
ficación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

1.- SU ORIGEN:

La cláusula de exclusión es una especie dentro de la clasificación genérica del Derecho del Trabajo, por lo que es imprescindible buscar la cuna de éste para llegar a la de aquélla:

Como lo afirmo en el prólogo, la multiplicidad de los seres humanos trajo consigo la integración poblacional y, con ello, la necesidad imperiosa de que cada habitante buscara su modo de vida, proporcionado por la dedicación de cada uno a sus labores manuales innatas o aprendidas con la repetición continua que se tradujo en el perfeccionamiento de distintas artes como lo fue, entre otras, la carpintería, la caza, la pesca, la manufactura de armas, la agricultura, la floricultura, la herrería y, en general, todas las artesanías, cuya institución o nacimiento trajo aparejada la aparición de aprendices, maestros, oficiales; la creación de talleres para el desarrollo de actividades y, con ello, el inicio de injusticias por la explotación de los trabajadores, proveniente de una desmedida actitud inhumana de los patrones hacia quienes laboraban para ellos,-

consistente en horas excesivas, pago de salarios minimizados y, consecuentemente, no remunerativos; carencia de prestaciones y actitudes que podría considerarse como la prolongación del régimen de esclavitud.

Esta situación, que prevaleció por muchos siglos, tenía que causar una reacción proteccionista que, admirablemente, tuvo su origen en la agrupación de los propios explotadores, al formarse las uniones o gremios de cada especialidad artesanal y así dar origen al Derecho del Trabajo y, dentro de él, la aparición de algunos vestigios del contrato colectivo.

El Derecho Obrero, en sus principios, fue defendido tenazmente y combatido en forma procaz, toda vez que su surgimiento significaba socavar la hegemonía ancestral del poderoso sobre el débil, dándose lugar, por ello, a la presencia de doctrinas contradictorias, de las que consignamos algunas pero ya referidas al contenido obrero-patronal como institución erizada pero no reclamada, en que se discuten las bases del derecho individual y del colectivo.

De lo anterior provino que Hueck y Ninnerdey formularan la definición del derecho colectivo⁽¹⁾ como "la parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresa y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas", con lo que se comprende tanto a la asociación como a sus relaciones, que lo son: el contrato colectivo, las luchas entre ambos factores, huelgas y paros, de lo que debemos concluir que el derecho colectivo, por su propia naturaleza, es un fenómeno que podemos considerar contemporáneo al desarrollo del derecho laboral y, por ende, no mayor de ciento setenta años puesto que su aparición, propiamente dicha, tuvo lugar en Inglaterra por el año de 1824, pero sin dejar de aceptar que las luchas sociales se iniciaron antes de la Era Cristiana con una notoria diferencia a las actuales por encontrarse muy lejana una semejanza porque no se presentaba, como es lógico pensar, los mismos adelantos que requiere la vida moderna.

Lo anterior no significa que, dentro de esos antecedentes no atisbemos en forma incipiente, vestigios de la cláusula de exclusión como posteriormente lo veremos.

En la Edad Media se empezó a notar una cierta solidaridad entre oficiales y aprendices. En ese lapso, la población se bastaba así misma y de ello surgió el régimen corporativo o sea el sistema en que las personas de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de intereses comunes originando los gremios propiamente dichos.

Las corporaciones aparecen con posterioridad a la invasión de los bárbaros (siglo X), pero su apogeo se presenta en los siglos XV al XVII y, con la asociación de compañeros, aparece el boicot que se ejercía contra los maestros que permitían el ingreso a compañeros que no eran oficiales ni miembros agrupados, mediante la negativa a trabajar en el taller hasta que se empleara a un afiliado a la asociación.

Algunos autores consideran que la asociación profesional era un fenómeno ineludible provocado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico que traía en sí el pauperismo de los laborantes por la vida en común en la factoría.

Disentimos de este criterio porque, en mi concepto, no fué el liberalismo económico el ocasio

nante de la miseria del trabajador, sino que la provocó el capitalismo incipiente y, en la actualidad, es la clase burguesa la que planifica y realiza la pobreza de la clase trabajadora.

Se puede decir de las doctrinas sociales y de su influencia en la formación de la asociación profesional, que tanto el individualismo como el liberalismo protegían intereses singulares, pues el mundo de aquel entonces estaba empeñado en ignorar que el hombre forma parte de innumerables grupos sociales y que, orgánicamente es producto de aglutinamiento, por lo que la ciencia positiva prestó una ayuda importantísima al movimiento obrero, porque destruyó el mito, al parecer imperecedero, del liberalismo.

Las corrientes doctrinarias que contribuyeron a colocar las bases teóricas para el reconocimiento de la asociación profesional, lo fueron: el organicismo sociológico, la Escuela Sociológica Francesa y las tendencias asociacionistas, influenciadas por la ciencia económica, ya que las disciplinas socio-económicas son el resultado del agrupamiento general y, particularmente, de la organizativa profes-

sional.

La asociación profesional se ha transformado a partir de la segunda mitad del siglo XIX, de simplista a compleja por sus propias necesidades, - pues no podía continuar campeando en su origen que - lo fué un organismo local frente a un empresario singular por lo que, ante esa lucha desigual, hubieron de crearse las uniones sindicales, las federaciones y confederaciones atendiendo, repito, a la complejidad que trajo consigo la multiplicidad de fenómenos laborales, para así procurar alcanzar una de las finalidades promordiales del sindicalismo o sea la elevación de la persona humana representada por el hombre individual que trabaja, con un fondo ideológico: la dignidad humana.

2.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LATINOAMERICA Y EUROPA.

A la fecha, la existencia legal de la cláusula de exclusión en Latinoamérica, no está reconocida en algunos de sus Estados, aunque sí se acepta la asociación profesional pero cuya vivencia no siempre está constitucionalmente asegurada, o sea que sólo se acepta el principio de libertad de asociación profesional.

La legislación Chilena, aún cuando reconoce el derecho de asociación en sindicatos, en su artículo 364 impone a las agrupaciones obreras una actitud colaboracionista, porque coloca a la asociación profesional bajo el control del Estado.

En lo referente a Guatemala, sus disposiciones contienen una interesante reglamentación las que, al parecer, están inspiradas en nuestra Ley Federal del Trabajo y en el Derecho Francés, pero es innegable que posee una gran originalidad pues en el artículo 209 del Código de Trabajo, ratifica las libertades positivas de la asociación profesional, al reconocer el derecho de formar libremente sindicatos, sin

que nadie pueda ser obligado a formar parte de ellos y decretando nula cualquier cláusula que establezca dicha obligación de sindicarse o que se sancione al trabajador por separarse de la organización, así como también se considera ilegítima la estipulación en los sindicatos de patronos, que impida o restrinja directa o indirectamente, el derecho de los trabajadores a afiliarse o separarse de sindicatos.

Paraguay.- En este país se reconocen los derechos de reunión y asociación.

En su artículo 10. del capítulo XI de su Ley, consigna el derecho de asociación profesional, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos: a).- Que cada obrero desee asociarse libremente, b).- Que además de la protección de intereses económicos y morales de sus miembros, se constituya la agrupación para obtener educación moral y nacional, c).- Que los dirigentes de la asociación tienen que ofrecer garantía de capacidad, moralidad, sentimientos de amor a la patria y de solidaridad a la Constitución y las leyes de la República.

Costa Rica.- El Código de Trabajo de este-

país define en general, y en términos semejantes a nuestra Ley Federal del Trabajo, los distintos aspectos de la libertad de asociación profesional.

Panamá.- Sigue también los lineamientos de nuestra legislación, pero pretende hacer más eficaz la libertad individual de asociación profesional y, por ello, en el artículo 279 prohíbe la cláusula de exclusión por separación y declara lícita la que excluye del trabajo al que no forma parte de un sindicato.

Después de haber visto como funciona la asociación profesional en lo referente a las cláusulas de exclusión en América, haremos una relación so-
mera sobre la misma en las legislaciones europeas:

Inglaterra.- Fué en este país que, a fines de 1760 y principios del siglo XIX, donde las Trade-Union obreras se multiplicaron, no obstante las continuas persecuciones y vetos de que eran objeto y por ello corresponde el título, a esta Nación, de ser la cuna de la clase obrera por ser en donde se desarrolló antes que en cualquiera otra. Se hace notar que su legislación referida a las Trade Union -

menciona, únicamente, la libertad positiva de asociación profesional estableciendo que el Estado no puede prohibir la libre formación de las asociaciones profesionales, ni imponer la sindicalización obligatoria, porque no hay ley que lo autorice.

Francia.- La legislación francesa comparte los principios del derecho inglés y sus textos son explícitos en favor de la libertad pero, en ocasiones, acepta en algunos contratos colectivos la obligación para los empresarios de utilizar, exclusivamente, trabajadores sindicalizados.

La Revolución Francesa proclamó la idea de igualdad equiparando la clase trabajadora con la empresarial y, con ello, conseguir mejores condiciones de vida para los obreros, lo que equivale a afirmar que la asociación profesional surgió como un fenómeno inevitablemente necesario, para responder al ideal de justicia, puesto que la miseria de los trabajadores y el trabajo en común, fueron determinantes de ese agrupamiento.

En la Ley de Sindicatos Profesionales se -

estipula el derecho al libre retiro de la asociación, que implica idéntico trato para los otros aspectos de la libertad de asociación profesional, al decir: "Todo miembro de un sindicato profesional puede retirarse, en cualquier momento, de la asociación, no obstante las cláusulas contrarias de los estatutos".

Lo transcrito tiene su basamento en que el Derecho Penal no permite la violencia sobre las personas por lo que la acción directa sobre los trabajadores, para obligarlos a sindicalizarse, está prohibida.

George Bry es categórico en la interpretación del precepto transcrito al informar que: "La Ley de sindicatos profesionales permite a los miembros del sindicato retirarse de la asociación cuando lo estimen conveniente, sin necesidad de expresar motivo y no obstante cualquier cláusula. En contrario el artículo 80, protege la libertad individual de los sindicatos y contra las obligaciones tiránicas que se les quieren imponer porque ningún reglamento o medida indirecta, puede atentar contra el ejercicio de esta libertad".

Alemania.- La Constitución de Weimar en su artículo 159 garantizó los dos aspectos de la libertad de asociación profesional: el positivo y el negativo.

Lo fundamental en la historia de las libertades de asociación se encuentra en la Ley de Bismarck de 1869 la que, en su artículo 152, habló de la libertad de coalición, pero el artículo 153 creó un nuevo delito: "A nadie se le puede obligar a formar parte de una asociación profesional".

España.- La legislación obrera en la antigua República Española, aseguró la libertad individual de la asociación profesional en sus distintos aspectos por lo que, en el artículo segundo de la ley expresaba: "el ingreso a la asociación es libre"; y, refiriéndose concretamente a la cláusula de exclusión por separación, en el artículo 69, indicaba: "Los patrones, asimismo los obreros, podrán separarse libremente en cualquier momento de la asociación de que formen parte, sin perjuicio del derecho de éstas a reclamar las obligaciones o delitos contraídos por el socio saliente. Toda cláusula o estipulación que niegue o limite aquella facultad será nula".

Gallar Felch en su obra Derecho Español en Materia de Trabajo, afirma que la sindicación en España es un derecho y no un deber".(2)

Bélgica.- La legislación Belga, en su Cons

titución de 1830, garantizó el derecho de asociación, sin que pudiera someterse a ninguna medida preventiva y fué la primera constitución en el mundo que aseguró plenamente ese derecho para, posteriormente, el 29 de mayo de 1921, dictar la Ley General de Asociaciones en cuyo artículo primero asegura, en forma plenaria, la libertad de asociación pero sin que nadie pueda ser obligado a formar parte de una asociación o a no formar parte de ella.

Henri Velga resumió los principios legislativos relativos a la asociación profesional, en la siguiente forma: "para que la libertad de asociación quede garantizada en todos sus aspectos, dice el artículo 1º. que nadie puede ser obligado a formar parte de una asociación o no formar parte de ella. La coacción puede ejercerse sobre una persona que no forma parte de la asociación, en cuyo caso tendrá por objetivo hacerle entrar o impedirle ingresar en la asociación y, entonces, puede también ejercitarse sobre quien no forme parte de una asociación, teniendo como finalidad hacerle salir o mantenerla en contra de su voluntad en el seno de la unión. Estas hipótesis están consideradas en el artículo anterior, cuyo texto es absolutamente general".

"El artículo 4º prohíbe la presión indirecta sobre los trabajadores al través de los contratos de trabajo.

Las cláusulas de exclusión serán ilícitas: serán castigadas, con prisión de ocho días a un mes o de multa de cincuenta a quinientos francos o con ambas penas, las personas que, dolosamente, con el fin de atentar a la libertad de asociación, subordinen la celebración, la ejecución o la continuación de un contrato de trabajo, a la afiliación de una o varias personas a una asociación".

3.- ANTECEDENTES EN EL DERECHO MEXICANO.

La misma génesis pero más tardía en su presentación debido a nuestra juventud de trabajo y cultura, se puede aducir a la aparición de la cláusula de exclusión en el derecho patrio.

En nuestra civilización, estrictamente patria, encontramos en los grupos tribales y posteriormente en los pueblos de alta cultura como fueron los aztecas, mayas, zapotecas, etc., un denominador común, consistente en el trabajo colectivo, pero siempre bajo el dominio del más fuerte o la potestad del gobernante que lo imponía lo cual se patentizó, principalmente, por la creación de esas grandes estructuras monolíticas, cuya erección nos parece imposible ante la carencia aparente de medios para hacerlas pero que, no obstante, allí se encuentran para nuestro asombro como ejemplo de labor conjunta.

Esta colectividad, forzosa o voluntaria, fue pasando de siglo a siglo hasta que se operó nuestra transformación de instituciones primitivas y pura de raza, debida a la mezcla con la sangre europea que significó cambio de costumbres y mentalidad,-

nero persistiendo la subyugación, lo que se prolongó por trescientos años en cuyo lapso se asentó el colonialismo con la consiguiente separación radical de clases y el menosprecio de la burguesía hacia los inferiores para, con posterioridad a la Independencia, entrar en un período de tibieza, preludio de verdadero cambio social que afloró a inicios del siglo XIX - no en forma pacífica, sino de lucha violenta.

Es así como a finales de esa era, o sea - en 1875, encontramos el Convenio de Condiciones Colectivas de trabajo para los Mineros de Pachuca, el que se considera por algunos como el inicio de la - evolución histórica del contrato colectivo en México sin que pueda asegurarse que de ahí proceda, pues - ese fenómeno tuvo su verdadero principio en 1906, - con la organización de la industria de la rama de hilados y tejidos, que dió vida al Reclamo para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla.

El artículo 123 de la Constitución de - 1917 no hace mención expresa al contrato colectivo - de trabajo por lo que, durante mucho tiempo, varios - sectores tuvieron como nó obligatoria su celebración; pero la doctrina y la jurisprudencia se encar

garon de indicar que, aún cuando el constituyente no lo había expuesto en dicho precepto, en cambio, en el Proyecto de Código de Portes Gil, sí se reglamentaba tal contrato que propiamente cristalizó en la Ley del Trabajo de 1969-1970.

La doctrina nacional tomó las ideas de Kas
kel y Hueck-Nipperdey por ser las que expresan, con mayor precisión y claridad, el contenido del contrato colectivo.

"Los primeros datos que se tienen sobre este fenómeno provienen de Junio de 1906, en que se instituyeron las primeras organizaciones en Cananea, Sonora, con cuya actitud los trabajadores manifestaron conciencia de clase, lo que continuó en Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, poblaciones todas del Estado de Veracruz, cuyos movimientos expresaron el claro deseo del trabajador mexicano de defenderse mediante su unión, recogiendo con ello las ideas difundidas por los hermanos Flores Magón y por Camilo Arriaga y Librado Rivera, personas éstas que con Heriberto Jara y Francisco J. Mújica y ayudados por Héctor Victoria, representante del Estado de Yucatán, impusieron su criterio, por lo que se elaboró el capítulo de --

"Trabajo y Previsión Social", que es antecedente del artículo 123 actual.

Lo anterior se plasma en la ley de Cándido Aguilar (1914), en la de Agustín Millán (1915), en la legislación yucateca del mismo año y en nuestro actual artículo 123 constitucional, lo que implica que la doctrina es concordante al respecto, porque reitera que el Derecho del Trabajo en su fase colectiva, abarca a las dos ramas de la producción y no, privativamente, al trabajador puesto que, aún cuando bien es cierto que existe mucho de derecho individual como lo es la protección de las mujeres y de los menores y la creación de una previsión social, también lo es que la idea que campea en todos estos ordenamientos, es tener en cuenta, a la vez, a los patrones, para así alcanzar el ideal de justicia social." (3)

En ese proyecto de 1906, se plasmaron ideas que rebasaron los principios de la Revolución Francesa, en los siguientes conceptos: contrato de trabajo, jornada de ocho horas, jornada nocturna, prohibición de labores insalubres a menores de catorce años; descanso semanal, trato especial a las mujeres, salarios y formas de pago; responsabilidad de trabajadores y patrones y, ante todo, el derecho de huelga, -

por lo que resultó que nuestra Constitución fue la primera en el mundo en la que se implantaron las -- innovaciones ya mencionadas, pero sin incluir, específicamente, la cláusula de exclusión la que en sus dos facetas, la de admisión y la de separación, no siempre han caminado juntas en el curso de la historia, ya que la de ingreso aparece como anterior a la de separación.

En cuanto al primer indicio, relativo a la de ingreso, unos autores lo establecen en 1916 y -- otros en 1918 por ser la data en que se firmó el inicial contrato colectivo de trabajo que contenía la cláusula de exclusión, pero lo que sí es indudable es que fue hasta después de la promulgación de la Constitución de 1917, cuando surgió la cláusula de exclusión propiamente dicha en los Estados de Veracruz y Tamaulipas.

El 18 de Marzo de 1927 los representantes obrero-patronales asistentes a la Convención de la Industria Textil, firmaron el primer contrato-ley de México y en cuyo Capítulo Segundo, titulado "De la admisión de los Trabajadores" consta el artículo 12, en que se estableció la cláusula de exclusión por ingreso. Sin embargo no es sino después de la promulgación de la Ley General del Trabajo, cuando las cláu-

sulas de exclusión se incluyen en los contratos colectivos de trabajo, en los términos en que nos son conocidas, lo que fue una novedad dada cuenta que la tradición mexicana había exigido siempre la voluntad del empresario para la inclusión de la cláusula, por considerar que se podía restringir la libre selección del personal y así fue como, en el año de 1934, aceptaron los trabajadores de la Compañía de Petróleos - "El Aquila", S.A., que el Presidente de la República, Gral. D. Abelardo L. Rodríguez, decidiera acerca de la inclusión de la cláusula en el contrato colectivo, mandatario que resolvió, por laudo de 9 de Junio del año citado, en favor de los trabajadores por lo que a partir de esa fecha, las juntas laborales han seguido las normas establecidas en esa decisión arbitral.

Los orígenes de la cláusula de separación que venimos analizando corren paralelos a la de ingreso, como lo vemos en el laudo presidencial de 1934, a que antes nos hemos referido, en cuyo documento se incluyeron las dos cláusulas y, desde entonces, han aparecido juntas.

En la Ley del Estado de Veracruz, de 14 de Enero de 1914, se marca la pauta a seguir en lo referido

rente a la libertad individual frente a la asociación profesional, lo que se observa en su artículo - 50 fracción I que textualmente decía: "Queda prohibido a los sindicatos: 1.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicados para obligarlos a sindicalizarse".

Los estados que siguieron a Veracruz lo fueron Nayarit, Durango, Chihuahua, Aguascalientes, Campeche, Michoacán y Oaxaca destacándose, por haber mejorado el contenido de la de Veracruz, el Estado de Michoacán porque en sus artículos 164 y 165 estipulaba lo siguiente: "Artículo 164. A todo sindicato le está prohibido: Obligar por cualquier medio, no siendo por la persuasión convincente, a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a que se sindicalicen en el mismo y a los ya sindicalizados, a que se separen de él o que continúen perteneciendo".

"Artículo 165.- Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede serán borrados del registro".

La Ley del Trabajo de Querétaro, que fué publicada el 18 de Diciembre de 1822, copió lo anterior de la de Michoacán.

El sistema más perfeccionado correspondió al Estado de Tamaulipas, cuya ley se promulgó el 12 de Junio de 1925, bastando para apreciarlo con analizar los artículos 177, 179 y 180.

"Artículo 177: Queda prohibido estrictamente a los sindicatos: I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarles a sindicalizarse. II.- Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada".

"Artículo 179.- Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenecen, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago. Esto no obsta para que el miembro que se retire tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen de la caja de ahorros del sindicato".

"Artículo 180.- Cualquier cláusula en contra de las disposiciones anteriores, se tendrá por inexistente".

De lo glosado es de concluirse que las legislaturas de los Estados no contemplaron las cláusulas de exclusión, aunque la fracción XI del artículo 177 de la Ley del Estado de Tamaulipas es la única - que ofrece dudas al respecto pero, en todo caso, de existir en dicha legislación la posibilidad de élla, es únicamente para el caso que se excluya, con causa justa, al trabajador.

La Ley de Trabajo del Estado de Hidalgo de 1928, época en que en mucho había evolucionado el Derecho del Trabajo, contenía en su artículo 38, a manera de esbozo, la cláusula de exclusión de ingreso, al establecer que: "Cuando determinado trabajador, obligado en un contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato constituirán y podrán proponer substituto desde luego, de acuerdo con el reglamento interior y con el registro de colocaciones debiendo el patrono dar preferencia, en igualdad de circunstancias, al sindicalizado".

En este precepto se encuentra el principio de preferencia sindical, pero no hay nada referido a la cláusula de exclusión por separación.

4.- PROYECTO DE CODIGO DE PORTES GIL.

El proyecto elaborado por el entonces Presidente Constitucional de Mexico, Emilio Portes Gil no reconocía la cláusula de exclusión ya que, en su articulado, se concede únicamente y en igualdad de circunstancias, preferencia a los trabajadores sindicalizados y así se asienta en la exposición de motivos en que, literalmente, se dice:

".....los beneficios obtenidos por los trabajadores, en virtud del contrato colectivo, rigen solamente para aquellos y no para los demás de la empresa, toda vez que las obligaciones y derechos que la misma establece, solo afectan a las partes que lo celebran, y otros Códigos establecen que los beneficios obtenidos por los trabajadores sindicados, en virtud de un contrato colectivo, favorecen a los que no han sido parte del contrato, pero tal cosa pugna con el sentido o espíritu sindicalista del Código que trata, por medios indirectos, de obligar a los trabajadores a sindicalizarse". (4)

Los artículos en que se incluyó la cláusula, son los siguientes:

"Artículo 139" Son obligaciones de los pa-

trones: II.- Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicados, a los mexicanos y a los que hubieran servido satisfactoriamente con anterioridad".

"Artículo 301" Queda prohibido a los sindicatos: III.- Ejercer coacción sobre los patrones para que despidan a algún trabajador o le niequen trabajo, a no ser que obren en defensa de los intereses profesionales que representan".

A más del proyecto de Portes Gil, también hubo otro proveniente de la Secretaría de Industria.

En éste sí se admite la licitud de la cláusula de exclusión pues explica en su exposición de motivos que "se sanciona como lícita la cláusula llamada de exclusión, cuya validez ha sido negada por otros países, en cualquiera de las formas que pueda revestir, bien cuando se haga obligatorio el empleo de los trabajadores sindicalizados o cuando obliquen al patrón a recurrir a las agencias de colocación del propio sindicato para reclutar personal, o bien cuando se deja en libertad al propio sindicato para que haga elección de las personas que deban desempeñar dicho trabajo".

Esto lo expresa en el artículo 48 en que incluye la cláusula de ingreso al decir: "la cláusula, por virtud de la cual el patrono se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes."

El proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria establecía, que la cláusula fuera aceptada libremente por el patrono, pero el Congreso de la Unión suprimió el párrafo respecto del artículo 48 de la Ley en cita, puesto que el contrato colectivo de trabajo, tiene una doble manera de integrarse o sea: mediante acuerdo directo entre la asociación profesional obrera y el patrono o por laudo pronunciado por las juntas de conciliación y arbitraje cuando no han llegado los interesados a un entendimiento y soliciten los trabajadores la intervención del organismo estatal de trabajo.

5.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SU CLASIFICACION.

Esta cláusula se divide en dos: por separación y por ingreso. Examinando ambas encontramos -- que:

La cláusula de exclusión por ingreso es la estipulación contenida en el contra colectivo, a virtud de la cual se obliga al empresario a no admitir trabajadores que no estén sindicalizados o "solamente a hacerlo en relación con quienes estén sindicados" de acuerdo al decir de Mario de la Cueva, connotado profesor de Derecho de Trabajo.(5)

Esta cláusula puede interpretarse lato sensu y estricto sensu: por la primera modalidad puede pactarse en los contratos colectivos, que el empresario utilizará, únicamente, a los trabajadores sindicados, cualquiera que fuere la agrupación a que pertenecieren y, conforme a la segunda, se comprometería el patrón a emplear exclusivamente a aquellos que son miembros de una agrupación determinada. (Tal distinción ya había sido hecha por los tratadistas HueckWipperdey).

La cláusula de ingreso es un elemento obli

gatorio comprendido dentro del contrato colectivo - porque, en sí misma no es una condición de trabajo, sino un pacto adicional que celebran el sindicato y el patrono para la selección del personal, y de cuyo compromiso deriva tanto un derecho en favor del sindicato, como una obligación del empresario para con el sindicato; lo que implica que, esta cláusula, no forma parte del elemento normativo pues no opera para integrar el contenido de las relaciones de trabajo.

La cláusula puede tener una triple fuente:

- a).- Acuerdo entre trabajadores y patronos.
- b).- Acatamiento de la decisión del árbitro designado por las partes, y
- c).- Obligatoriedad del laudo pronunciado por la junta de conciliación y arbitraje que corresponda.

Las dos primeras coinciden en el fondo pues la cláusula, en ambos casos, tiene su origen en el acuerdo de voluntades pero, en el tercero, es imposición proveniente del imperio estatal.

La modificación del proyecto de la Secreta-

ría de Industria no es funcional y nos lleva a concluir que, en nuestro Derecho del Trabajo, no se garantiza la libertad de contratación en favor del empresario porque, en este sentido, se redactó el artículo 123 de su fracción XX que literalmente dice: - "Las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno".

b).- En cuanto a la cláusula de exclusión por separación, en obvio de repetición nos remitimos a lo que sobre este particular se trata en el inciso c) del Capítulo Segundo de este trabajo, en que hacemos en análisis somero de la naturaleza de esta cláusula

CAPITULO PRIMERO.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- DE LA CUEVA MARIC.- "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II. 7a. Edic. Editorial Porrúa. Pág. 226.
- 2.- GALLART FOLCH ALEJANDRO.-"Las Convenciones Colectivas de Trabajo". Pág. 79.
- 3.- ESTRELLA CAMPOS JUAN.- "Apuntes para la Cátedra del Derecho del Trabajo", Págs. 29 y 30.
- 4.- Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, EMILIO PEREZ GIL. Edición Oficial. Talleres Gráficos de la Nación. México, D.F. 1969. Págs. 64 a 71.
- 5.- DE LA CUEVA MARIC.- Ob. cit. pág. 448.

CAPITULO SEGUNDO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION

EN EL CONTRATO COLECTIVO

D E T R A B A J O

- a).- Razonamientos previos sobre el contrato colectivo de trabajo.
- b).- Naturaleza de la cláusula de exclusión por ingreso
- c).- Naturaleza de la cláusula de exclusión por separación.
- d).- Requisitos para su aplicación.
- e).- Efectos.

CAPITULO SEGUNDO.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO.

a). - RAZONAMIENTOS PREVICIOS.- La meta dual del sindicalismo se divide en dos fines concretos:

1.- Que con la asociación profesional se obtenga la superación económica del individuo que trabaja así como el mejoramiento de las condiciones en la prestación de servicios, al establecer un régimen de igualdad para los trabajadores.

2.- Alcanzar, en forma plena, la justicia-social.

Por tanto la asociación profesional es una institución primordial para el derecho colectivo de trabajo, cuya estructura constituye el medio para la realización del derecho social, vital para la clase-trabajadora y de ello concluimos que la asociación profesional es la envoltura de lo jurídico social prevista en el derecho positivo mexicano, y plasmada - en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución.

Existen dos formas de sindicación: la

singular y la plural.

Por la singular entendemos la creación de un solo sindicato en cada región o en una industria en contraposición de la plural, o sea que pueden formarse cuantas organizaciones sean necesarias, por lo que hay facultad para estructurar sindicatos gremiales de empresa, de industria y de oficios varios, con la cobertura de los requisitos de fondo y de forma, que estudiaremos más adelante.

Los derechos y obligaciones sindicales suelen dividirse en directos y reflejos: "Son directos los que se derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la asociación profesional y son derechos reflejos las prerrogativas que la ley mexicana otorga a los trabajadores sindicales, respecto de quienes no lo sean".(1)

En los derechos directos se encuentran, como primordiales, el de participar en la vida del sindicato, concurrir a las asambleas, votar y ser votado; ocupar algún puesto en la organización; exigir el puntual cumplimiento de los estatutos así como solicitar la intervención del sindicato ante el empres-

sario, para el exacto cumplimiento de sus derechos.-

Es importante, para el objetivo de este -- trabajo, el segundo grupo de derechos sindicales o sean los llamados "derechos reflejos" ya que en ellos precisamente, se incluye la cláusula de preferencia-sindical consignada en la ley.

Las obligaciones de los sindicatos pueden-resumirse, en forma enunciativa, en los siguientes - principios:

No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad; defender al trabajador; hacer respetar - las decisiones de las mayorías; buscar el mejoramien-to de sus afiliados y, en cuanto a sus agremiados, - estatuye la facultad o posibilidad de establecer cláu-sula de exclusión y de admisión, o una u otra.

Antes de pasar a examinar las coaliciones - y particularmente el contrato colectivo de trabajo,- es conveniente glosar el estudio realizado en la po-nencia de los juristas mexicanos aportada en el Con-greso Internacional de Derecho Comparado que tuvo lu-gar en Upsala (Suecia) en el año de 1966 en la que - se plasmaron las consideraciones que resumo: (2)

"No se puede aceptar que el plan de trabajo del sindicato, sea la lucha entre la clase trabajadora y la patronal porque ello originaría un odio constante y perpetuo; porque la rebelión del trabajador se manifestaría frente al patrón, al supervisor y aún ante otros trabajadores, hasta llegar a la posesión de los medios de producción, en beneficio de la clase obrera".

Los cambios de impresiones constantes entre los distintos sectores (trabajadores, patronos y Estado), permitirán ir modificando principios, por obra de la necesidad misma y no por la fuerza, pero los cambios sociales nunca se han hecho por la clase obrera en el poder: solo los hacen los distintos grupos sociales, que luchan por liberarse de la explotación.

La huelga, considerada como elemento de coacción de los trabajadores para lograr sus mejoras, no puede ser bélica sino legal para así, por la vía del derecho, encauzar el pensamiento obrero por los cambios adecuados. Por otra parte, los empresarios deben cumplir con las prestaciones que equilibran los intereses y armonicen los derechos, sin lo necesario reconocer la fijación del mínimo de condi-

ciones por necesidad imperiosa estatal, sino como - obligación racional de vida humana. Debemos de consolidar nuestras leyes y bases, aún con sacrificio".⁽³⁾

LAS COALICIONES.- Se dice que la coalición no es un fin sino un medio por el que se persigue la obtención del contrato colectivo de trabajo, por ser ésta, sea de obreros o de patrones, el primer acto - que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, o sea que basamenta a las organizaciones para la defensa de los intereses de las clases sociales. Por ello el tratadista Paul Pic dice que "la coalición - es a la huelga, lo que el ultimátum a la declaración de guerra".

Las coaliciones las encontramos establecidas en nuestro Derecho del Trabajo en el Título Séptimo, referente a las relaciones colectivas de trabajo y particularmente en los artículos 354 y 355 que, respectivamente, dicen:

"La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones" y "La coalición es el - acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Su origen se remonta al siglo XIX apareciendo que, a su surgimiento, se opusieron los estudiosos del Derecho Civil pretendiendo negarle validez pero, no obstante éello, poco a poco se fue imponiendo. Es de advertirse que no se le reconoce legitimidad en -- los estados de tipo totalitario.

El contrato colectivo de trabajo es un esfuerzo tendiente a la socialización del derecho, porque son los trabajadores y los patronos los que fijan las condiciones a que deberán quedar sujetos, procurando la igualdad; equiparación que no se entiende como una estandarización porque, de ser así, se crearían "hombres-masa" con la fórmula "a trabajo igual, salario igual" sino, por el contrario, se debe comprender en el sentido de que el hombre no está limitado en -- cuanto a sus capacidades.

Para comenzar a definir propiamente la naturaleza del contrato colectivo plasmamos primero cuáles son sus requisitos de forma y, posteriormente, -- los de fondo.

El artículo 391 de la Ley Federal del Tra -

Bajo, textualmente, dice: "El contrato colectivo con tendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra de-
terminada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los traba-
jadores en la empresa o estableci-
mientos que comprende;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación-
o adiestramiento inicial que se deba
impartir a quienes vayan a ingresar-
a laborar en la empresa o estableci-
miento;
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que de-
ban integrarse de acuerdo con esta -
Ley; y,

X.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes".

Sabido es que en todo contrato deben privar:

a).- EL ACUERDO DE VOLUNTADES, cuya vivencia es totalmente autónoma frente al Estado, pese a que actúa en un ámbito y dentro de un orden jurídico estatal lo que se palpa con el hecho de que, para -- que funcione, es imprescindible que se respeten los principios sobre la capacidad jurídica de los suje--tos y la expresión libre de sus voluntades así como la licitud del objeto.

b).- LA CAPACIDAD, que es la facultad le--gal que se ostenta, que se tiene y que se ejercita,- (aún cuando en términos menos rigoristas que el Derecho Civil), en la representacionde los intereses colectivos e individuales de los miembros afiliados.

c).- EL CONSENTIMIENTO el cual, según el Derecho Civil, debe ser otorgado libremente o sea sin - violencia o dolo.

Aquí se presenta una sutileza doctrinaria -

que pretende problematizar sobre si el consentimiento logrado en esta forma es aplicable al contrato colectivo de trabajo, ya que dicho contrato es una - - fuente autónoma de derechos objetivos y, dizque por-ello, surgen dudas sobre si debe seguirse el principio del Derecho Civil.

Lo anterior para mí, repito, es una sutileza porque o la voluntad es libre o no hay voluntad - y por ello debe estarse, en cuanto a su expresión a-los términos del Derecho Civil el que, por su anti--güedad e intensidad de uso, ha sido objeto de explo-raciones más amplias y es, propiamente, fuente gene-ratriz de todas las ramas jurídicas.

d).- OBJETO LICITO.- Como el motivo de los contratos laborales lo es la "energía del trabajo", - debe tener tal distintivo de licitud.

Cabe observar que esta afirmación trae, a - su vez, dubitaciones porque ¿puede y debe considerarse como lícita la prestación de esa energía en todos-sus aspectos?

Desde luego la respuesta es afirmativa siempre y cuando esa energía sea aplicada a cualquier --

trabajo permitido por la ley, pero es negativa cuando se refiere a asociaciones delictuosas o ilícitas. Es decir: si el servicio se presta en una actividad que sin ser delictuosa es ilícita, en la que no tenga ingerencia directa el trabajador, no podría negársele la protección legal pues se traduciría en marginarlo de la Ley del Trabajo, lo que no solo se presentaría en el clásico ejemplo de contratos para los servicios generales de un prostíbulo sino, también, cuando se tratara de trabajadores eclesiásticos en general, proveniente ésto de la falta de personalidad de los patrones directos que resultan serlo los sacerdotes, la Mitra u otras organizaciones religiosas ya que, indirectamente, el patrón lo es el Estado; así como también nos encontraríamos con problemáticas en los casos de empleados de oficinas extranjeras (embajadas, misiones o consulados), por la razón de la extraterritorialidad de los lugares de su asentamiento dentro del país y, a lo mejor, ausencia de convenios o tratados, o existencia de nó reciprocidad entre ambos países.

Así pues, resumiendo, el contrato colectivo de trabajo tiene una doble manera de integrarse o sea; mediante acuerdo directo entre la asociación profesional obrera y el patrono o por laudo pronunciado -

por las juntas de conciliación y arbitraje cuando no han llegado los interesados a un acuerdo o entendimiento y soliciten los trabajadores la intervención del organismo estatal de trabajo.

b).- NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR
I N G R E S O .

La cláusula de exclusión por ingreso, en la ley anterior, estaba reglamentada por los artículos - 49 y 236.

El primero de estos artículos decía: "La - cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue - a no admitir como trabajadores sino a quienes estén - sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos - de trabajo. Esta cláusula, y en cualesquiera otras - que establezcan privilegios en favor de los sindicali - zados, no podrán aplicarse en perjuicio de los traba - jadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el mo - mento de celebrarse el contrato".

El artículo 236 estipulaba que: "Los sindi - catos de trabajadores tienen derecho a pedir y obte - ner del patrón la separación del trabajo, de sus miem - bros que renuncien o sean despedidos del sindicato -- cuando, en el contrato colectivo, exista la cláusula - de exclusión".

La anterior, a no dudar, fue una conquista laboral pues ambos artículos se tomaron como la consagración de la cláusula de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, al consolidarse la fuerza de las organizaciones y, por tanto, beneficiosa para el movimiento obrero, sin que esto no signifique que, en ocasiones se cometan, al amparo de esa conquista, verdaderas injusticias, de donde devino la necesidad de una regulación legal, tratando de evitar la corrupción lo que, desgraciadamente, no se ha conseguido - pero sí se ha logrado una importante disminución.

En la Ley Federal del Trabajo vigente el artículo 395, fue el que substituyó a los artículos - 49 y 236 glosados en líneas anteriores.

Este precepto estipula: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores, a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, - con anterioridad a la fecha en que el sindicato soli

cite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón liberará - del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Al comparar los preceptos de la ley anterior y los de la vigente, aparece que no se hicieron modificaciones de fondo sino de forma puesto que, en ambos, camtea la posibilidad de existencia de esa cláusula pero la que, al comprenderse en el contrato, se convierte de forzoso respeto en su aplicabilidad, tanto en lo admisorio como en lo rechazante de trabajadores, siempre y cuando se alicue sin ofensa o ataque a los derechos adquiridos por terceros o sea la excepción consignada en cuanto se refiera a laborantes que ya estaban trabajando con antelación a la firma del contrato colectivo.

Con la salvedad consignada de que en algunas situaciones ya creadas, se elimina la posibilidad de que ese pacto sea inconstitucional y se autoriza a que su cumplimiento pueda hacerse valer mediante la huelga.

C).- NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION
POR SEPARACION.

La Cláusula de exclusión por separación es aquella en que, a petición del sindicato, debe ser despedido de la empresa todo trabajador que siendo miembro de dicha asociación, renuncie a continuar -- formando parte de élla o sea expulsado de la misma.

Esta cláusula, como anteriormente lo expresé, al convertirse en elemento obligatorio del contrato colectivo, tiene una influencia especial puesto que no se refiere a las relaciones obrero-patrona les propiamente dichas sino únicamente es un derecho en favor del sindicato y tiende a mantener la integridad de la asociación profesional.

El licenciado Mario de la Cueva, encuentra un parecido de este contrato con las condiciones resolutorias de las obligaciones que se contemplan den tro del derecho común, a las que estarían sujetas las relaciones individuales de trabajo, por lo que subsis tirían en tanto no se realizara el acontecimiento -- del que depende su duración, o sea, la renuncia o la exclusión; lo que desde luego tiene la característica de ser algo futuro e incierto por no saberse si se -

presentará una u otra y cuándo.

Lo anterior no deja de ser un parecido há
bida cuenta que las condiciones resolutorias, al cum
plirse, producen efectos retroactivos, cuyo fenómeno
no acontece en la aplicación de la cláusula de exclu
sión por separación, por ser ésta una modalidad espe
cial del Derecho del Trabajo.

La cláusula de exclusión por separación -
puede interpretarse en sentido amplio y restringido.

El primero, (sentido amplio) es aplicable-
cuando recae en beneficio de todos los sindicatos y,
en la segunda connotación (sentido restringido), cuan
do opera, exclusivamente, a favor del sindicato que
sea el titular del contrato colectivo siendo, por es
ta última, por la que se ha inclinado la práctica re
xicana.

Este fenómeno reporta a los trabajadores -
las siguientes ventajas:

a) El mejoramiento de las condiciones de
trabajo; a trabajo igual salario igual; ausencia de

consideraciones en razón del sexo o nacionalidad; per
sistencia en el trabajo y preferencia sobre trabaja-
dores extranjeros; respeto a su independencia por no
poder ser constreñidos a formar parte de un sindica-
to y ser respetados o preferidos como asociados; cui-
dados relativos a su seguridad física y económica, va-
caciones, servicios sociales, reparto de utilidades,
etc., etc. y, además, lo que en la actualidad se está
llevando a la práctica, la creación de centros asis-
tenciales de tipo médico, social, cultural, deporti-
vo y recreativo.

b) En cuanto a provechos para los patrones
encontramos: fijeza en el desarrollo de labores por
ausencia de inquietudes durante el tiempo determina-
do en el contrato; imposibilidad de una concurrencia
desleal porque, al uniformarse las condiciones de tra-
bajo en todas las empresas de una misma rama indus-
trial, obliga a los empresarios a buscar la imposi-
ción de sus productos mediante el mejoramiento de
los procedimientos de fabricación tanto en lo técni-
co como en calidad; equiparación de salarios, descan-
sos y vacaciones debidamente controlados y, en gene-
ral, por producirse una mayor solidaridad entre los-
trabajadores para con los patrones, ya que ambos se-

preocupan no sólo por su beneficio particular sino, también, para eludir el instinto egoísta de que todo sea en su provecho, procurando ventajas para sí o sus compañeros, tendiendo a preservar la fuente laboral y la mejoría de los productos.

La jurisprudencia de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, es la siguiente:

"El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley". (4)

"Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que al demostrarse la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenece, se llevó a cabo en forma irregular y aun contrariando disposiciones del citado contrato o de los estatutos correspondientes. La única consecuencia de tal hecho, es la de que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo; pe

ro sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fué por su propia voluntad como lo separó del trabajo". (5)

"Tratándose de la cláusula de exclusión - por separación, al patrón no le incumbe intervenir - ni discutir su aplicación sino separar al trabajador al recibir el requerimiento sindical, por lo que las responsabilidades, por defectuosa o ilegítima aplicación de dicha cláusula, corresponden al sindicato - que la decreta. Otro tanto puede afirmarse respecto a la cláusula de exclusión por ingreso, ya que existe analogía en estos dos fenómenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para cubrir una vacante - definitiva".

Directo 4915/1953. Felipe Zarco Aguilar, - resuelto el 17 de febrero de 1955, por unanimidad de 5 votos. Boletín de Informaciones Judiciales del año de 1955, pág. 103. Tesis 2966.

c).- REQUISITOS PARA SU APLICACION.

Los requisitos para su aplicación pueden - catalogarse como de forma y de fondo, siendo los de fondo los que influyen en la integración misma del - grupo sindical con expresión de sus finalidades y, - los de forma, los que se constituyen con la conjugación de los elementos estatuidos por la ley, sin los cuales no puede reconocérsele vida jurídica y los - encontramos plasmados en los artículos 363, 364 y 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Estos pueden dividirse en cuatro elementos:

- a).- El trabajador debe ser miembro del sin dicato;
- b).- El trabajador debe renunciar o ser ex pulsado del sindicato;
- c).- Han de cumplirse los requisitos de fon do y de forma que establece la ley pa ra la renuncia o la expulsión, y
- d).- El despido procede, previa petición - del sindicato al empresario.

Todos estos elementos debemos clasificarlos

en cuanto por quién son exigibles y quién debe cubrirlos.

19.- Los requisitos propiamente de forma - son los comprendidos en los incisos a) y b), y los de fondo los otros dos.

La membresía, más que un requisito, es un sustrato ya que si el trabajador no fuere miembro - del sindicato no podría hablarse de renuncia ni de - expulsión de la asociación profesional, según tésis - de la Suprema Corte de la Nación, pronunciada en 1936, y está sujeta a una comprobación sindical y a la con - s - t - a - t - a - c - i - o - n por el patrón.

La renuncia debe ser escrita aunque la ley no lo establezca así, puesto que las renunciaciones verbales se prestaban a sospechar ante una posible presión al trabajador para que la haga contra su propia voluntad y aun cuando también puede presentarse la violencia para hacerlo firmar, al cesar dicha violencia estaría facultado para acudir ante las autoridades denunciándola, a fin de neutralizar los efectos - obtenidos contra sus deseos, pero si no llegare a ha - cerlo sería en su perjuicio por la convalidación del

acto, ante el abandono de ese derecho.

Este elemento queda sujeto a la existencia del escrito de renuncia voluntaria y atañe a los intereses privados del trabajador.

La expulsión, aun cuando es una medida particularmente grave, es de recalcar que es un derecho de la asociación de trabajadores porque la sindicación es ineludible, pero también es cierto que tampoco están obligados los sindicatos a soportar la permanencia del afiliado cuando haya incurrido en motivos para su expulsión.

Recogiendo los conceptos de Rodolfo Estambler se puede decir que nadie puede ser excluido arbitrariamente de la comunidad porque se dañaría la justicia y esto, en nuestra práctica mexicana, representa una situación grave ya que, en nuestro Derecho Positivo, se ha aceptado la cláusula de exclusión, cuyas consecuencias van a repercutir en las relaciones individuales de trabajo, por lo que, nuestra ley se ocupa de este asunto y, en particular, de los requisitos establecidos en ella y que son los de fondo y forma; los primeros sí se encuentran mencionados y los se--

gundos solo son algunas garantías elementales".

Los de fondo, consistentes en que se esponga el motivo de la expulsión, con la condición de que debe estar expresamente comprendido en los estatutos, corroborando así el principio de derecho penal "Nulla paena sine lege" y así lo considera la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El procedimiento de expulsión, debe cubrir las siguientes particularidades:

Seguir las normas que establezcan, en forma precisa, los estatutos sindicales y si en éstos no está delineado claramente el procedimiento, deberá satisfacerse la esencialidad de todo proceso legal o sea: hacer saber al trabajador la violación -- que se le imputa y mostrarle las pruebas aportadas -- en su contra, así como facilitarle los medios para -- que conteste y presente pruebas en su defensa.

Si no se satisfacen los requisitos señalados para decretar una expulsión ésta, lógicamente, -- será ilegal porque si bien es cierto que la asociación profesional es autónoma frente al Estado, también lo es que, necesariamente, se mueve dentro de --

lo jurídico, por lo que no podría sancionarse un acto procesal arbitrario que violentara los principios básicos del derecho de audiencia y de defensa porque se impediría pronunciar un fallo justo por carecer de motivación.

Al satisfacerse ese elemento aún queda por cubrir el que la Ley laboral exige, o sea obtener -- una mayoría absoluta de votos, por lo que la votación requerida para imponer esa medida, debe ser captada de las dos terceras partes de los componentes del -- sindicato, mayoría que no se integra con la suma de los asistentes a la asamblea sino por el aporte de -- votos de las dos terceras partes de todos los afiliados.

Es de consignarse que, en la práctica mexicana, no se cumplen los requisitos señalados porque en los sindicatos de industrias no pueden reunirse -- todos los miembros en una sola asamblea y lo hacen -- en parcialidades o por cédula, lo que en sí es una -- anomalía grave porque no sólo se priva al trabajador del derecho de audiencia sino que, incluso, no se le dá a conocer la acusación ni se le proporciona la -- oportunidad de defenderse ante la asamblea; ni los -- integrantes de la organización están posibilitados --

para emitir su voto con conocimiento de causa.

El acuerdo que se pronuncie debe ser notificado en forma fehaciente al patrón quien, únicamente, quedará facultado para comprobar la autenticidad de la comunicación sin poder discutir lo justo o injusto de la separación.

29.- PETICION AL EMPRESARIO.- Al acordarse la expulsión o admitirse la renuncia no es propiamente el sindicato el que despide al trabajador sino -- que debe hacerse la petición conminatoria al patrón, lo que trae a escena la presencia de tres personajes: sindicato, patrono y trabajador afectado, de lo que puede devenir:

a).- Que el empresario se niegue a dar cumplimiento a la petición del sindicato y rehuse separar al trabajador sancionado.

b).- Que el patrono, al excluir al trabajador, no observe los requisitos legales por causa imputable a él, arrojando una responsabilidad solidaria y mancomunada con el sindicato.

c).- Que el sindicato no cumpla con los elementos de fondo y de forma que deben preceder a la petición de separación hecha al patrón. (6)

Estos eventos serán examinados en el contexto relacionado a los efectos.

e).- E F E C T O S .

La cláusula de exclusión, en cuanto a sus efectos, propicia las siguientes consideraciones:

Limita la facultad del empresario a seleccionar libremente a su personal, pues aún cuando se señalaba un "período de prueba" con el que se pretendía dar una garantía al empresario, consistente en que el obrero justifique su capacidad durante un lapso de quince a treinta días, tal circunstancia la catalogan los trabajadores como ilegal y contraria a los principios constitucionales y al sistema de la ley.

En el Derecho Mexicano no se encuentra considerado el "término de prueba" porque tal lapso se estima como no suficiente al empresario, pero de hecho sí está comprendido en el artículo 53 fracción IV de la Ley de Trabajo en el que establece que "Es causa de la terminación de la relación de trabajo: La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la presentación del trabajo" por lo que debe afirmarse que existe y es legal el período de prueba en los contratos indivi

duales y colectivos para dar por terminada la relación obrero-patronal, sin responsabilidad, como lo especifica el precepto transcrito.

La violación de la cláusula de exclusión-- por ingreso puede presentar cuatro facetas, que son:

1a.- La cláusula de exclusión de ingreso es una medida de defensa de la asociación profesional, pues trata de evitar que el empresario utilice trabajadores libres y debilite a los sindicatos. Desde este punto de vista, la cláusula de exclusión contiene el interés profesional de los sindicatos pero la violación de ella se traduce en un conflicto al contraponerse los intereses profesionales y los del empresario cuya disparidad puede traer consigo la huelga por medio de la acción colectiva ante la junta de conciliación y arbitraje.

El primero de estos procedimientos se apoya en el artículo 450 fracción II que determina que, el fin de la huelga es "obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del Título Séptimo". El segundo se hace paten-

te por la violación de un pacto y la causación de perjuicios, lo que debe ser reparado y satisfecho por el Estado haciendo valer su imperio.

2a.- La acción para exigir el cumplimiento de la cláusula de exclusión de ingreso corresponde al sindicato por ser el titular de tal derecho, ya que solamente a él compete proponer al candidato.

El incumplimiento o violación puede presentarse al ocurrir una vacante si el patrono, sin dar aviso al sindicato o sin enterar la propuesta respectiva, utiliza un trabajador libre o bien cuando el sindicato hubiese hecho una propuesta en favor de un trabajador determinado y el patrón no lo haya aceptado.

En el primer supuesto, el trabajador asignado adquirió el derecho a que se utilizaran sus servicios, de lo que se concluye la existencia de acciones colectivas e individuales. En el segundo supuesto solamente existe el derecho del sindicato a proponer y la obligación del patrono de aceptar.

3a.- Cabe así aclarar que la cláusula no puede aplicarse a los trabajadores que presten sus -

servicios a la empresa, con anterioridad a la celebración del contrato colectivo. Es decir, tiene aplicación futura, no retroactiva, o sea eficacia a favor de quienes ingresan con posterioridad a la firma del contrato.

4a.- Los daños y perjuicios que pueden reclamarse con motivo de la violación del contrato son variables pero pueden ser catalogados, genéricamente, en dos: Los sufridos directamente por el sindicato y los causados al trabajador postergado cuya substancialidad, en ambos extremos, es fácilmente comprensible.

La violación de la cláusula de exclusión - por separación presenta, a su turno, las características siguientes: Se ha afirmado que como esta cláusula forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo si se analiza con cuidado - su naturaleza jurídica, se llega a concluir en una similitud con la condición resolutoria del derecho común, a la que quedarían sujetas las relaciones individuales de trabajo, porque estas relaciones subsisten, en tanto no se realice el acontecimiento del que depende su duración el que, a la vez, es la renuncia o la expulsión.

El acontecimiento es futuro e incierto pues no se sabe si advendrá la renuncia o la expulsión, - sin embargo difiere de la condición resolutoria porque ésta, de acuerdo con el artículo 1940 del Código Civil, al cumplirse, produce efectos retroactivos, - por lo que es una modalidad especial del Derecho del Trabajo". (7)

Con lo transcrito no estamos de acuerdo en virtud de que el derecho común no rige los procedimientos del contrato colectivo, puesto que éstos están normados por el principio del análisis económico de las partes y quedan sujetos a la aprobación de los representantes del capital y del trabajo, tomando en cuenta que esta cláusula tiene una doble interpretación: "lato sensu" y "stricto sensu" y así vemos que, con la primera, habría de aplicarse en beneficio de todos los sindicatos mientras que, en la segunda, operaría exclusivamente en favor del sindicato titular del contrato colectivo.

Corresponde mencionar que la cláusula por-separación sirve en nuestro derecho, en supremacía a la de ingreso, a la lucha intersindical por ser utilizada en contra de todos aquellos trabajadores que no se sometan incondicionalmente a la política de --

los sindicatos; de lo que se desprende que las agrupaciones mayoritarias carecen de interés en ayudar a las minoritarias, lo que trae aparejado que éstas últimas eviten por todos los medios a su alcance, el expulsar a sus miembros por saber, de antemano, que serían substituídos por trabajadores afiliados al sindicato mayoritario.

La jurisprudencia de la Corte no ha resuelto de manera satisfactoria las relaciones existentes entre una y otra cláusulas pero es de afirmarse que una no puede existir sin la otra, ya que si el empresario tuviera la libre selección de su personal carecería de sentido el despido de aquel trabajador que renuncia o es expulsado de un sindicato, por lo que es indispensable precisar si cada cláusula es distinta o si una es parte de la otra, como antes lo expresamos.

En el primer supuesto sería necesario que en el contrato colectivo existiera un pacto aplicable a cada una y, en el segundo bastaría que existiera la cláusula de ingreso, por ser suficiente la presencia de ella para que, sin otro requisito, naciera el derecho en favor de los sindicatos.

Los efectos de la cláusula, que venimos tratando, aparecen en un triple aspecto:

a).- La pérdida del empleo que se desempeña en la empresa.

b).- La pérdida de todos los derechos inherentes al empleo como son los años de antigüedad, la expectativa de jubilación, y

c).- La ausencia de responsabilidad patronal por ese despido.

El sindicato debe obrar en ejercicio de un derecho y el patrono cumplir con una obligación que le es impuesta por el contrato colectivo, ante la facultad contractual de la asociación profesional que impone al empresario el despedir al trabajador que renunció o fue expulsado del sindicato.

El despido del trabajador que renuncia o es expulsado del sindicato no aprovecha a los obreros en forma privativa, sino que favorece al grupo porque lo vigoriza y apoya, aun en contra de sus miembros en la lucha contra el patrono.

Al versar el conflicto sobre el cumplimiento de un elemento normativo del contrato colectivo - que es directo entre la asociación profesional y el

empresario, la asociación profesional dispone de los procedimientos legales idóneos para obtener su cumplimiento de lo pactado y que debe ser planteada ante la junta de conciliación y arbitraje, como se precisa en los artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido transcribo:

"Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En este precepto se finca que el contrato colectivo es un derecho prominente y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera, dada cuenta lo que se estipula el artículo 387, que indica: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo". Por lo que, si el patrón se niega a firmar ese contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en la fracción II del artículo 450.

"Artículo 388.- Si dentro de una misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I.- Si concurren sindicatos de empresa o de industriales, o uno y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre que se ponga de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

"Artículo 389.- "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la junta de conciliación y arbitraje, produce la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Por el contenido de los preceptos transcritos, reiteramos que la asociación profesional dispone de dos medios para obtener la satisfacción del contrato colectivo: la huelga y la acción de cumplimiento de lo pactado.

El primer medio se apoya en la fracción II del artículo 450 de la Ley y cuya acción, ante la junta de conciliación, compete exclusivamente al sindicato por ser titular del derecho y, por lo tanto, el despido del trabajador y, eventualmente, el pago de daños y perjuicios; debe reunir, además de todas las características de una acción civil, las especiales que les imprimió el derecho laboral.

Cuando no hay causa para negar al sindicato la petición, se pueden presentar varias consecuencias y, entre ellas, las siguientes:

a).- Si los trabajadores declararon la huelga, esta será justificada, y al llegar al arbitraje se condenará al empresario a despedir al trabajador y a pagar los salarios caídos en el período de huelga.

b).- Si el sindicato no cumple con los requisitos que deben preceder a la petición de despido,

se produce un acto ilícito, que engendra responsabilidades para el organismo sindical y la obligación de reintegrar al trabajador tanto en sus derechos - sindicales, como la de reinstalarlo en el puesto que tenía al ser despedido injustamente.

c).- El pago de daños y perjuicios basándose se en el artículo 1910 del Código Civil que a la letra indica "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres, cause daño a otro está obligado a repararlo..." (P)

Existen a este respecto ejecutorias como - lo son la del 21 de Enero de 1942, la del 15 de Octubre de 1943 y del 28 de Abril de 1947.

Incide el empresario en responsabilidad, - cuando no cumple con los requisitos legales aplicables, pero se presentan ciertas peculiaridades intersantes:

a).- Que el sindicato no se ajuste a las - prevenciones legales en cuya tesitura, si el empresario cuida de lo que a él corresponde, no le atañe - ninguna responsabilidad al negar el despido, pero si el empresario no observa los requisitos que le corresponden sí quedan abiertas las puertas para su respon

sabilidad.

b).- Puede suceder que no exista la cláusula de exclusión; que el trabajador no haya sido miembro del sindicato o que el oficio fuere falso.

En estos extremos si el patrón realiza el despido estará actuando antijurídicamente.

Es conveniente plantear si la responsabilidad del empresario es coexistente con la del sindicato o la excluye, pues al decir de los estudiosos del tema, ésto no ha sido tratado en nuestro derecho, ni por la Suprema Corte, aunque si ha conocido del caso, no integrando jurisprudencia.

Refiriéndonos al triple aspecto, vemos que los derechos y acciones del trabajador despedido son:

El obrero despedido de la empresa reclama los actos conjuntos o separadamente del sindicato - y/o del empresario siempre y cuando revistan un acto ilícito que lesione sus derechos y, por ello, el Estado debe intervenir.

Los aspectos a que nos referimos en párra-

fo anterior son los siguientes: la reclamación en -
 contra del sindicato y del patrono puede consistir-
 en la reparación total o sea la reintegración de sus
 derechos sindicales, recuperación de su empleo y pa-
 go de daños y perjuicios lo que también ha definido-
 la" H. Suprema Corte de Justicia de la Nación al afir-
 mar que la facultad de la asociación profesional de-
 expulsar a sus miembros no es soberana ni arbitraria,
 por lo que es procedente la acción ante la junta de-
 conciliación y arbitraje para reparar esos actos"(9)

Mario de la Cueva sostiene que dicha tesis
 es correcta ya que "la asociación profesional es au-
 tónoma, pero no soberana y, además, se mueve dentro
 de un orden jurídico que, como tal, necesita imponer-
 se coactivamente a la misma asociación".

Existe otro aspecto o sea el de los dere-
 chos del trabajador sustituto, utilizado al aplicar-
 se la cláusula de exclusión. Propiamente esa ocupa-
 ción no implica afectación de derechos, puesto que -
 el sustituto tenía conocimiento de su calidad de in-
 terino y que su actividad laboral cesaría en cuanto-
 terminara esa suplencia, pero en el supuesto de que-
 no hubiere tenido noticia de esa eventualidad en ese
 caso sí tendría opción para exigir la reparación del
 daño y el pago de perjuicios; si aconteciera que no-

se informara la ocupación de la plaza por el trabajador que fue desplazado, en tal caso se consolidaría la permanencia del sustituto como empleado de base.

Según algunos doctrinarios la cláusula de exclusión de ingreso produce un efecto final, que lo es limitar la libertad negativa de la asociación profesional.

Para mí esta afirmación es sofista como lo prueba el siguiente argumento de Paul Pic que me parece decisivo:

"Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada o sea que no hay quien pueda obligar a una persona a que le proporcione trabajo por lo que la negativa de un empresario a proporcionar trabajo, no viola los derechos de las personas que reciben la negativa y, para el ordenamiento jurídico, es irrelevante la causa de la negativa que diera un empresario de no aceptar trabajadores libres; por lo tanto no existe diferencia, pues las dos producen (exclusión y admisión) los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que exista una vía jurídica para obligar al empresario-

a que acepte trabajadores libres".(10)

Se asevera, en cuanto a la cláusula de exclusión de ingreso, que no existe violación de los artículos 5º y 9º y fracción XVI del artículo 123 pues si se generaliza la cláusula, los trabajadores se ve rían obligados a sindicarse para conseguir ocupación lo que es cierto, pero hay que observar que los casos límite no siempre son correctos, pues el derecho del trabajo es un estatuto transitorio y es seguro que el día en que la sindicación esté generalizada y en el que los empresarios se hayan convencido de la inutilidad de continuar luchando contra las uniones obreras, desaparecerán muchas instituciones actuales y con ellas la cláusula de exclusión, porque perderá su sentido toda vez que el problema habrá desaparecido.

Las anteriores ideas son del autor Paul -- Pic que de esta forma pretende encontrar la solución. Nosotros consideramos que no le asiste la razón porque mientras subsista la posibilidad de que los trabajadores libres encuentren ocupación, tal criterio carece de validez y siempre existirán laborantes no sindicalizados.

CAPITULO TERCERO

CONSIDERACIONES JURIDICAS

S O B R E

LA CLAUSULA DE EXCLUSION

- 1.- Consideraciones sobre la juridicidad de la cláusula de exclusión.
- 2.- Responsabilidad del patrón en su aplicación y requisitos que debe comprobar.
- 3.- La cláusula de exclusión de ingreso y la - fracción XVI del Artículo 123 Constitucio-
nal.
- 4.- La Cláusula de exclusión por separación y-
la fracción XVI del Artículo 123 Constitu-
cional.
- 5.- La Cláusula de exclusión por separación y-
la fracción XXII del Artículo 123 Constitu-
cional.
- 6.- La cláusula de exclusión por separación y-
la fracción XXVII del artículo 123 Consti-
tucional.
- 7.-, La Cláusula de exclusión de ingreso y los-
artículos 5º y 14 de la Constitución.

CONCLUSIONES.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO TERCERO

CONSIDERACIONES JURIDICAS.

1.- CONSIDERACIONES SOBRE LA JURIDICIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

El maestro de la Cueva⁽¹⁾ dice que: "La cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional y que todas las legislaciones sostienen este -- principio; las escuelas individualistas de Bélgica y Francia no podrían resolver por sí solas el problema, pero la doctrina alemana de Weimar, creadora de la tésis que vé en el derecho del trabajo un mínimo de garantías sociales en favor de la clase trabajadora no puede, sin embargo, sostener la legitimidad de la -- cláusula de exclusión y la rechazó por considerarla -- contraria a las exigencias de la libertad humana y -- la idea universal del derecho es siempre digna de tomarse en cuenta".

"El proyecto de nuestra Ley Federal del Trabajo había seguido el pensamiento universal y fue el Congreso el que produjo el precepto en abierta contradicción con los principios fundamentales de la Ley- y aclara: una ley ordinaria puede postular un principio

general y señalar sus excepciones, pero cuando el -- principio general corresponda a una ley superior, las excepciones son válidas y es ésta la situación de -- nuestra ley. La constitución garantizó la libertad -- negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio".

Insiste en la inconstitucionalidad de la -- cláusula al maestro de la Cueva al señalar lo si- -- guiente: (2)

"La cláusula de exclusión por separación -- es un pacto incluido en el contrato colectivo del -- trabajo; es pues un convenio celebrado entre la asociación profesional obrera y un empresario y sus -- efectos son los siguientes: El empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de -- estas hipótesis, bien que el obrero renuncie a conti- -- nuar formando parte de la asociación profesional, o bien que sea expulsado del sindicato; en estas dos hi- -- pótesis se produce un efecto final idéntico, el des- -- pido del empleo, pero existen importantes diferen- -- cias".

"En el supuesto de la renuncia hace uso el -- trabajador del derecho de libertad negativa de aso- -- ciación profesional, solamente que el ejercicio de --

ese derecho en la constitución y en la ley ordinaria le hace acreedor de una sanción durísima: el despido del empleo".

"En la segunda hipótesis la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no - conforme con esta sanción le impone otra: el despido del empleo".

Los defensores de la cláusula de exclusión por separación afirman que tiene como finalidad: impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario".

Sigue diciendo el maestro de la Cueva⁽³⁾ "Podrían aducirse otros argumentos generales, pero preferimos presentar la cuestión fundamental, la contradicción en la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual positiva y negativa de la asociación profesional; así lo entiende el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de - Industria. Para demostrar esta tesis conviene separar las dos hipótesis de aplicación de la cláusula - de exclusión por separación".

"El trabajador que renuncia a continuar for

mando parte de la asociación profesional debe ser -- despedido del empleo que desempeña en la empresa; na die puede ser obligado a permanecer en una asociación profesional, principio que equivale al derecho positivo de separarse del grupo. La admisión de un traba jador es, consecuentemente, el ejercicio de un derecho y este derecho está asegurado en la Constitución, de lo que se dice que ninguna ley ordinaria puede to carlo".

"Ahora bien, el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones; única-- mente se sancionan actos ilícitos, pero nunca el e-- jercicio de los derechos".

"Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el estado de la asociación profesional y no puede actuar de otra manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir - la Constitución".

Los defensores de la implantación de la -- cláusula de exclusión por ingreso dicen lo siguiente:

"Las libertades y los derechos no pueden ser limitados porque entonces la vida social sería imposible; aun más, dicha cláusula no es limitativa de la ley de trabajo pues el sujeto que desee trabajar en una empresa, que tenga como requisito el que sus trabajadores sean sindicalizados, queda facultado a decidir sobre su ingreso, en lo cual no existe presión externa alguna" (4)

"Agregan los defensores de la cláusula -- que nadie puede afirmar que una persona tiene derecho a trabajar en una empresa determinada y, aún menos, obligar a que se le proporcione trabajo".

Lo anterior equivale a afirmar que no va en contra de la libertad sino que su tendencia es - garantizar la integridad de la asociación profesional, que también se encuentra consagrada en la Constitución, como resulta del siguiente exámen:

Una empresa, al firmar el contrato colectivo, se compromete a aceptar trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del mismo; los trabajadores, al saber la existencia de este requisito, se sindicalizarán por conveniencia para poder entrar a

la empresa. Como su mira no fue la de pertenecer al sindicato sino, exclusivamente, tomarlo como medio para poder ingresar al empleo, siempre estará latente la posibilidad de la renuncia posterior de donde se desprende que sin la cláusula de exclusión por separación el sindicato dejaría de existir, porque solo sería un instrumento para lograr un fin personal.

Por ello, a más de que la Constitución garantiza el derecho a la libertad individual, también protege el derecho colectivo que lo es la asociación profesional la que, por abarcar a un conglomerado cuya importancia es notable por ser el bien de muchos en contraposición al de pocos, al aplicarse la cláusula de exclusión, la asociación profesional ejerce un derecho que redunde en un bien colectivo, que no lesiona el derecho de libertad individual porque, al ingresar el trabajador al sindicato, su derecho queda supeditado al de la libertad colectiva sin dejar de obtener lo que quería o sea el adquirir su empleo, con lo que satisface a la vez su ego.

Si se violara la libertad privada en el caso de que hubiese contratos individuales con la em--presa y el sindicato aplicara la cláusula de exclu--sión por separación en contra de ellos, en este supesto sí se estaría en contra de la libertad individual.

A continuación se verá un estudio bastante interesante, sobre algunos argumentos apoyados en la doctrina y en derecho que se contradicen con el tratadista Mario de la Cueva.

"Entre las cláusulas de exclusión por separación y la de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres, no existe diferencia alguna, pues los dos producen los mismos efectos y algunos autores no creen que a alguien se le ocurra que exista una vía judicial para obligar al empresario a que acepte a trabajadores libres; argumento en el cual se ve que es libre el patrón para contratar y pactar una autolimitación sin que nada pueda impedirselo, y en favor de determinada agrupación, de tal manera que el obrero que ocupa dicha plaza se encuentra plenamente identificado con el sentir del sindicato para que, de esta manera, sea más fácil la consolidación sindical. (5)

Los problemas fundamentales nos plantea el funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación:

¿Cuándo y cómo surge el Derecho sindical - para pedir la separación del trabajador? y,

¿Cuándo y cómo debe cumplir el patrón con su obligación para no incurrir en responsabilidad?

Analizando la primera interrogante el legislador ha establecido que el hecho de que un trabajador se separe o sea separado del sindicato es causa suficiente para que, a petición de dicho organismo, el trabajador pueda ser despedido de su empleo; pero ¿en qué casos y términos concretos ocurre la separación sindical del trabajador?: puede acaecer ante la renuncia voluntaria del mismo o sea que la separación opera por el consentimiento individual del trabajador o bien como una exclusión decretada por la asociación profesional a la que pertenece.

La primera hipótesis, o sea el acto voluntario del trabajador, es irrelevante como problema, pues en tal caso el obrero ha querido separarse a sabiendas de que ésto significará su separación del empleo. La segunda forma, en que fundamentalmente funciona la votación mayoritaria de la asociación frente a la oposición del afectado, sí requiere algunas reflexiones sobre la responsabilidad del patrón en la aplicación de la misma y los requisitos que debe comprobar éste, lo que haremos en apartado posterior. (.)

2.. RESPONSABILIDAD DEL PATRON EN LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Si un patrón despide a determinados obreros porque así se lo manda el sindicato titular del contrato colectivo, no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de expulsión, porque ello equivaldría a que tuviera ingerencia en el funcionamiento de la organización sindical.

Esto no significa que ineludiblemente deba cumplir con la exclusión, porque existen elementos que está en la obligación de constatar como son los siguientes:

REQUISITOS QUE DEBE COMPROBAR EL PATRON:

Al patrón le compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión, cerciorarse:

a).- Que sea auténtico el oficio en que se comunique la aplicación de la cláusula.

b).- Que en el contrato respectivo exista la cláusula.

c).- Que el o los trabajadores excluidos pertenecan al sindicato titular del contrato.

Una vez conjuntados estos elementos, el patrón sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en el motivo y los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de la sanción, ya que ello sólo interesa a los trabajadores.

Lo expuesto lleva a que, en ninguna forma, la cláusula de exclusión lesiona el concepto especificado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional puesto que éste inciso limita la facultad de despedir a los obreros sin causa justificada y la cláusula de exclusión es un motivo, por constituir una facultad legitimada al estar establecida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, proveniente de que el Estado Mexicano ha tenido como mira el fortalecer el desarrollo de los grupos, en beneficio de la clase trabajadora.

3.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO Y LA FRACCIÓN XVI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Artículo 123 fracción XVI: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para asociarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones de profesionales, -- etc."

Es de explorada doctrina que la libertad de asociación comprende los siguientes aspectos:

a).- Libertad positiva de asociación profesional, o sea la facultad de ingresar a un sindicato, y

b).- La libertad negativa de asociación profesional o sea el derecho de permanecer ajeno a toda asociación profesional y/o la de retirarse del grupo al que hubiere pertenecido y ambos conceptos están abarcados en la fracción XVI a que hacemos mérito al transcribirla al inicio de este apartado.

La constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso se tilda como contraria a la libertad en su aspecto positivo, por ser un medio para obligar a los obreros a que ingresen a una soci-

dad determinada al requerir que para que un trabajador pueda ser admitido en una empresa, en cuyo contrato colectivo figurare dicha cláusula, previamente deberá agremiarse al sindicato titular del mismo.

Nos inclinamos por la constitucionalidad - en vista de los siguientes argumentos:

La libertad positiva de asociación radica fundamentalmente en que el trabajador, sujeto de la misma, tiene facultad absoluta para decidir cuándo y en qué casos admite ingresar a una asociación profesional, sin que exista presión externa alguna que lo oblique a agremiarse.

Los opositores de la cláusula dicen: "Si - para hacer factible el ingreso a una empresa es condición sine qua non la sindicalización del trabajador es claro que el consentimiento así manifestado - no ha sido la expresión de voluntad, sino más bien - una actitud forzada para alcanzar el objeto de sus - propósitos, que es la de obtener el empleo.

El razonamiento en que tal oposición se funda nos parece falso. En efecto: el acto mediante el-

cual el trabajador manifiesta su voluntad de ingresar a un sindicato debe considerarse aislado y no unido a factores externos que, de un modo o de otro, elevan al individuo al convencimiento de que debe emitir su consentimiento en determinado sentido. Lo que el derecho de asociación profesional quiere es que los obreros estén conformes al decidir formar parte de un grupo profesional.

Cuando un trabajador pretende ser admitido en una empresa con cláusula de exclusión de ingreso en su contrato colectivo, la disyuntiva que se presenta al obrero es la siguiente:

Si desea trabajar debe afiliarse y si no lo hace no hay empleo, pero ello no constituye una manera de obligar al operario a ingresar al sindicato, ni una coacción a su voluntad para que lo haga; lo que sucede es que el trabajador ha ponderado las consecuencias y optado, por conveniencia, en acceder a los requisitos para lograr colocarse.

Su aceptación, por tanto, es válida aún cuando se hubiere hecho por la necesidad del trabajo, pues la coacción lo es su propia necesidad de atenderse elementos económicos, lo cual es privativo para -

él, por lo que los motivos que lo han inducido a tomar tal determinación son perfectamente lícitos.

Sólo podría atacarse la validez de tal resolución, cuando se hubiere empleado en su persona, bienes o familiares, la violencia o la intimidación, o si hubiere intervenido el dolo o el error, pero es obvio que al imponer como condición para su admisión en un empleo, la previa sindicalización, ésto no constituye ninguna de aquellas figuras jurídicas, que conforman la violencia.

También se ha afirmado que la cláusula de exclusión va en contra de los principios de la libertad de trabajo y asociación profesional, porque se contraría la libertad positiva y negativa de la asociación profesional y porque no tiende a unir a los grupos obreros sino, por el contrario, a dividirlos.

Tal argumento ha sido controvertido por quienes afirman que la finalidad de la cláusula de exclusión lo es la defensa del grupo contra los empresarios, con lo que se trata de impedir que las maniobras de los patrones puedan desintegrar a la asociación profesional, buscando con ello fortalecer las -

uniones de trabajadores, o lo que es lo mismo: no es su propósito restringir la libertad de trabajo, ni obligar a los trabajadores a sindicalizarse.

El maestro Mario de la Cueva se inclina por la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, afirmando que "El individualismo que prevaleció en las leyes y en las doctrinas francesas y belgas, no influyó en nuestro artículo 123 de la Constitución, el que, propiamente, se ubica en una posición intermedia por reconocer la realidad social de la asociación profesional y de sus derechos y particularmente, la intervención en los problemas de trabajo, aceptando también las libertades humanas así como los derechos del hombre y del grupo puesto que, las libertades y los derechos, no pueden ser limitados o restringidos porque, de aceptarlo así, la vida social sería imposible."

"Verdad es que las libertades individuales están franqueadas por la existencia y los derechos tanto individuales, correspondientes a terceras personas como por los que atañen a las otras o a la propia asociación profesional, pero ello no significa que retrocedamos a un individualismo extremo!"

"La cláusula de exclusión de ingreso en esta"

tancial a la vida de la asociación profesional contemporánea, aún cuando haya que reconocer que los empresarios preferirían a los trabajadores libres en su afán de obtener mayores provechos de la explotación de la energía humana y el debilitar a las uniones obreras. Como también es cierto que la sindicación no puede ser obligatoria porque el orden jurídico no tolera los actos violentos sobre los trabajadores, lo que trae consigo la necesidad de que un ordenamiento jurídico debe contener un procedimiento eficaz para la defensa de los derechos de grupo"

"La cláusula de exclusión de ingreso es un pacto entre una asociación profesional y un empresario, cuyo efecto es obligar al patrón a seleccionar su personal entre los trabajadores sindicados. Tiene pues, como finalidad esta cláusula, restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera. La cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrón".

Se asevera, en cuanto a la cláusula de exclusión de ingreso, que no existe violación de los artículos 5º y 9º y fracción XVI del artículo 123, - pues si se generaliza la cláusula, los trabajadores se verían obligados a sindicarse para conseguir ocupación, lo que es cierto; pero hay que observar que los casos límite no siempre son correctos, pues el - derecho del trabajo es un estatuto transitorio y es seguro que el día en que la sindicación esté generalizada y en el que los empresarios se hayan convencido de la inutilidad de continuar luchando contra las uniones obreras se esfumarán muchas instituciones actuales y, con ellas, la cláusula de exclusión porque perderá su sentido, toda vez que el problema habrá - desaparecido.

Las anteriores ideas son del autor Paul - Pic que, de esta forma, pretende encontrar la solución pero que nosotros consideramos que no le asiste la razón ya que argüimos que mientras subsista la posibilidad de que los trabajadores libres encuentren ocupación, tal criterio carece de validez y siempre existirán laborantes no sindicalizados.

4.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y LA FRAC
CION XVI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Se afirma que es anticonstitucional la cláu
sula de separación lo que, para mí, no es más que elu
cubración de la parte patronal por cuyo medio quiere
justificar su agresividad injusta contra el sector --
que propicia la integración del progreso de cualquier
nación y, por ello, nos inclinamos por la legitimidad
de esta fase de la cláusula de exclusión.

Son diversas las posturas que se han adopta
do sobre la legitimidad o nó de la cláusula.

Profundizando en el tema se encuentran múl
tiples dudas y si bien es cierto que se ha llegado a
algunas conclusiones, también lo es que han tenido --
que modificarse y, en ocasiones, cambiarlas radical--
mente.

El tratadista de Derecho Mexicano del Traba
jo, Mario de la Cueva, en su cátedra que de la mate--
ria impartió en la antes Escuela Nacional de Jurispru
dencia, sostuvo la ilegitimidad de la cláusula de ex
clusión por separación pero volvió a meditar sobre
el tema y revocó sus primeros razonamientos, optando-

por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, basándose en los seis principales puntos que a continuación glosó:

1.- La cláusula de exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo; es un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son que el empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando el obrero renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional o haya sido expulsado del sindicato. En las dos hipótesis mencionadas se produce un efecto final idéntico, que lo es el despido del empleo.

En el caso de la renuncia, hace uso el trabajador del derecho de libertad negativa de asociación profesional, y se apoya en el reconocimiento existente en la propia Constitución y la Ley Reglamentaria.

2.- La cláusula de exclusión por separación, según afirman sus defensores, tiende a evitar el desmembramiento del grupo, por maniobras del empresario. Esta situación resulta falsa, porque el despido del obrero deberá producirse únicamente, en los dos supuestos

tos: cuando se comprobara que el trabajador hubiera dimitido del sindicato en colusión con el empresario, para servir a los fines patronales de dañar a la asociación y al demostrarse que el obrero había sido expulsado, precisamente, en atención a que actuaba dentro del grupo como instrumento del empresario.

3.- Siendo una de las principales finalidades del contrato colectivo la de reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, nunca ha sido supropósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, pues ello sería desnaturalizar su esencia, ya que la cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre el trabajador y el patrón puesto que su efecto consiste en imponer al empresario la obligación de hacer cumplir una sanción dictada por el grupo, en contra del trabajador.

Es decir las sanciones en esta forma impuestas, son totalmente internas de la organización pero nunca referidas a los derechos privadísimos de los miembros de la asociación; derechos particulares que no pueden quedar al arbitrio de terceros en cuyo caso el orden jurídico dejaría de serlo ya que se verían invadidas las potestades exclusivas reservadas-

al Estado, el que nunca puede sancionar el ejercicio de la justicia privada porque sería contradictorio a lo consagrado por el artículo 17 Constitucional.

4.- La cuestión fundamental se establece ante la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad positiva y negativa de asociarse lo que, para su comprensión, conviene separarlas:

a) El trabajador que renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional, debe ser despedido del empleo que desempeña en la empresa.

Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, con ello está garantizando el Estado el agrupamiento profesional contra el ejercicio de un derecho, asegurando el principio de la libertad individual de asociación profesional y no puede actuar de otra manera porque este, (el Estado) es el principal obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

b) Se manifiesta cuando el trabajador es expulsado de la asociación profesional.

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional reconoce la existencia social y jurídica de los sindicatos y como respaldo a este derecho existe la expulsión sin que ello signifique que se produzcan consecuencias externas, porque sería elevar esa capacidad disciplinaria a la categoría de norma penal y porque en la conformación actual de nuestro derecho positivo carecen las organizaciones sindicales del ejercicio del poder público y, además, la Constitución no impone a los miembros de la asociación profesional el observar determinada conducta, ni permite se les sancione cuando no la acaten.

5.- De acuerdo con el artículo 123, el Congreso de la Unión expedirá leyes laborales sin contravenir las bases que enumera en diferentes fracciones, dentro de las que encontramos la XXII en que se sanciona al patrón que despide a un trabajador por haber ingresado a un sindicato o asociación. Es decir, deja el ejercicio de la libertad negativa pero, a la vez, la fracción XVI reconoce la facultad de coaligarse, por lo que lo que se pacte entre trabajadores y patrones no es violatorio de la Constitución por estar previsto en la misma Carta Magna.

6.- Se ha querido dar un cariz singular al

señalarse que la cláusula de exclusión por separación, es una consecuencia de la de ingreso, porque los contratos de los trabajadores se forman con las mismas características de la condición resolutoria de los contratos civiles o sea que la obligación es adquirida por el trabajador al comprometerse a observar determinada conducta y a permanecer asociado y, al violarla, se cumple la condición resolutoria extinguiéndose la relación jurídica.

Esta argumentación es falsa ya que la supuesta condición resolutoria sería nula por ser contraria al artículo 59 constitucional, que previene que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato o pacto que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre.

Para fincar la constitucionalidad o la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, debemos estudiar previamente al sindicato en su relación para con sus agremiados:

La actuación del sindicato aparece, teóricamente, como el resultado de la reunión de los trabajadores que lo integran, por lo que la voluntad

de la individualidad dentro del grupo, no debe desaparecer por la integración de ese aglutinamiento.

En efecto, en el contrato colectivo se pactan las condiciones que deben prevalecer para la prestación de un servicio genérico, porque dicha generalidad proviene de su propia universalidad y porque el reconocimiento del acto volitivo individual es encuadrado en una voluntad mayoritaria, que ha sido integrada por el consentimiento del trabajador en delegar parte de sus derechos a la organización a la que aceptó afiliarse, con la delimitación (no renuncia) de su libertad.

Por lo anterior son los trabajadores y no el sindicato los que tienen el uso de la facultad disciplinaria sobre sus asociados, cuando estos lleguen a incurrir en actos o delitos que se transforman en posibilidad o realidad de denuncia de perjuicios a los trabajadores de los que el sindicato es un simple mandatario, por lo que estas determinaciones nunca deben emanar de sus representantes sino ser el resultado de una opinión mayoritaria que, a la vez, es individual e individualizada.

Por tanto los miembros del sindicato parti

cipan en la discusión de las normas internas de añe
y la organización tiene la obligación de garantizar a
sus afiliados, el derecho democrático de participar
en la determinación de la línea de conducta del gru-
po y el derecho de ser protegido de las malas prácti-
cas de los representantes elegidos.

Así pues, la transgresión realizada por al-
gún afiliado será sancionada por el sindicato previa
la calificación de la gravedad, imponiendo la pena -
respectiva que puede consistir en medidas disciplina-
rias o en la expulsión tanto del seno de la organiza-
ción, como del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo contiene la cláusula de separación la que se legitima mediante la vo-
tación de las dos terceras partes de los trabajado-
res y también consigna la facultad de expulsar del -
seno del sindicato a quienes cometen algún acto con-
trario a lo establecido en los estatutos, siempre y
cuando una comisión del propio organismo los juzgue
y les dé oportunidad de ser oídos en defensa res-
tando en esta forma la garantía de audiencia que -
debe existir en todo proceso, por mandamiento consti-
tucional.

El mismo precepto concede a los sindicatos la facultad de proponer al patrón como trabajadores, a sus miembros, impidiendo que tenga derecho a contratarlos libremente, con lo que se integra la cláusula de exclusión que también podría llamarse cláusula de exclusividad.

Se presenta la particularidad de que el patrón no dispone de tiempo para cerciorarse de que la capacidad del trabajador sea satisfactoria a menos - que demuestre el patrón, en el término de 30 días, - que ha sido enañado en cuanto a las aptitudes del laborante, a lo que se encuentra autorizado al tenor de la fracción I, del artículo 47 de la Ley, quedando facultado para rescindir el contrato, sin responsabilidad alguna para él.

En esta forma desaparece el contrato de prueba y se convierte en una causa de rescisión, no obstante que se haya pactado la cláusula de exclusión en el contrato colectivo.

El criterio jurisprudencial, a partir del año de 1941, ha sido en el sentido de que el patrón cuenta con un término para saber si el sindicato le ha proporcionado un trabajador apto para el puesto sol

citado y, en caso contrario, dentro del lapso indicado puede rechazarlo y pedir otro, razonamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, por su importancia, transcribo:

"Cuando en un contrato se estipula la cláusula de preferencia, obligando al patrón a no ocupar a otros trabajadores que los sindicalizados, es indudable que se admite una limitación a la libertad contractual del patrono, ya que no puede celebrar el contrato de trabajo con personas de su elección".

"Los propios sindicatos se han mostrado anuentes a que se incluya en los contratos colectivos la cláusula que establece el período de prueba o de ensayo, como una justa y equitativa compensación para el patrón, quien durante el lapso de treinta días puede percatarse de la eficacia de las labores desarrolladas por el trabajador y, en caso de que nó resulte satisfactoria, dar por concluido el contrato de trabajo, a efecto que el sindicato designe un nuevo trabajador".

"Estas estipulaciones no pueden constituir lo que en algunas legislaciones se conoce con el -

nombre de trabajo a prueba, porque no reúne todas -- las características de esta modalidad del contrato - de trabajo, el cual no se encuentra previsto en nuestra legislación; pero de esta circunstancia puede -- concluirse la licitud de la cláusula de que se viene hablando, dada la naturaleza normativa del contrato - colectivo de trabajo, debiéndose conceptuar la cláusula de prueba como parte de un todo, con finalida-- des al desarrollo normal de los elementos de produc-- ción".

La extensión de la aplicación de las nor-- mas contractuales sindicales es diferente, en razón de que la ley reconoce contratos colectivos de empresa y contratos colectivos de industria.

En el primero, las normas estatuidas abarcan a todos los trabajadores de la empresa, no pudiendo aplicarse en perjuicio de los nó sindicalizados y, en cambio, en el contrato de industria, es aplicable ab solutamente a todos los trabajadores que laboren en una industria determinada, sin más excepción que la referida a los representantes del patrón.

Se dice que la cláusula de ingreso lleva de

la mano a la estimación de que la sindicación ha --
 constituido un supuesto necesario del contrato indi-
 vidual de trabajo de tal modo que no existiendo éste,
 el trabajador no será admitido como operario y una -
 vez ingresado, si por renuncia o por expulsión deja-
 de ser miembro sindical, faltará la causa o condición
 que hizo posible la contratación por lo que deberá -
 darse por terminada la relación contractual.

La particularidad que en el caso se encuen-
 tra, es que el único facultado para solicitar el des
 pido del trabajador es el sindicato y no el empres-
 ario, pero tal cosa se explica por ser el grupo sindi
 cal el directamente afectado en la vinculación de -
 sus miembros, pues la exigencia de ser sindicalizado
 tiene como fundamento el fortalecimiento de la asocia
 ción profesional de los trabajadores.

Un ejemplo nos permitirá un más claro enten
 dimiento: supongamos un trabajador libre que reúne -
 todos los requisitos de capacidad, competencia, con-
 fianza, etc., solicita un puesto vacante en una facto
 ría en la que exista celebrado un contrato colectivo
 de trabajo que incluya la cláusula de exclusión en un
 doble aspecto, de ingreso y de separación: El patrón po
 drá estar de acuerdo en que dicho obrero cubra el -

puerto pero, sin embargo, en atención a la obligación derivada de la cláusula de ingreso, le deberá hacer saber al interesado que para admitirlo, es necesario - que se incorpore al Sindicato contratante.

Aquí vemos funcionar la sindicalización como requisito ineludible y obligatorio al trabajador - para que su ingreso opere, pero cuando por este acto propio del obrero, o por determinación de la mayoría-sindical, deba quedar excluido del organismo profesional, se presenta la ausencia de sustentación del motivo que hizo factible que ingresara al trabajo por career del elemento contenido en el contrato y ello, - por consiguiente, no es una sanción al ejercicio del-derecho de asociación.

En el párrafo anterior se apunta que la cláusula de exclusión y la de separación integran una misma institución que podría llamarse "exclusión sindical del trabajo".

Ambas se distinguen solamente en que cada - una abarca un aspecto distinto pues mientras la primera apunta a la relación obrero-patronal, la segunda - fija su atención en el deberido y por ello se insiste en que sólo con la conjunción de ambas es posible al-

canzar el objeto que la institución se ha señalado - como finalidad, por lo que al aceptar la validez jurídica de la cláusula de ingreso, resulta incongruente rechazar la de exclusión por separación.

En efecto, si a un trabajador unicamente - se le exige como requisito para ingresar al servicio de una empresa, el formar parte del sindicato contra tante, la protección a dicho organismo se detiene una vez cumplido tal acto y la institución entera se desplomaría por su base, pues nada más fácil para bur-- larla con el hecho de que, inmediatamente después re nunciara el trabajador al sindicato, restándose así seriedad y fuerza al sistema que se pretende prote-- ger por lo que las cláusulas de exclusión han de - funcionar con vida paralela para obtener la eficiencia del régimen de exclusividad de trabajo a favor - de los grupos sindicales.

El derecho de asociación que tiene el trabajador, consiste en la facultad ilimitada de afiliarse o separarse del sindicato toda vez que el trabaja dor no pierde el ejercicio pleno de su libertad y - puede, por lo tanto, ingresar o nó y renunciar cuando lo estime conveniente, sin perjuicio de que tal - hecho traiga aparejado el nó trabajar en la empresa o su separación del empleo, en atención a que sabe y

admite que para obtenerlo o conservarlo, debe permanecer dentro del sindicato, o del sindicalismo.

Lo anterior lo vemos plasmado en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que expresa lo siguiente: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

En esta regla se consagra el derecho potestativo que tienen los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses, a lo cual se le llama liber--tad de asociación profesional, así como la de poder - separarse del sindicato cuando se quiera, que es la - libertad negativa.

Los impugnadores de la cláusula de exclusión por separación sostienen que es contraria a la libertad negativa que contempla la fracción XVII, ante la circunstancia de que si uno de los aspectos de la libertad negativa es la libertad de todo trabajador para separarse del sindicato, no hay razón para que, por éllo, pierda el empleo, lo que nos autoriza para afirmar que la condición ineludible que hace posible la contratación, es el empleo, pues si este elemento fal-

-tate desaparecería aquélla y que, por consiguiente, no se viola la libertad negativa, puesto que el derecho que tiene el trabajador consiste en la facultad de que está dotado de ingresar o separarse del sindicato cuando él lo desee, para concluir que la libertad no se encuentra coartada, sino plenamente aceptada pero condicionada a lo colectivo, con la previsión de que ese agrupamiento, tanto patronal como de laborantes, tenga como finalidad la defensa de los mutuos intereses; es decir no solo de los que se agrupan entre sí, sino de ambos factores de la producción: Capital y Trabajo.

5.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y LA FRACCION XXII DEL-
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 fracción XXII de su apartado "A" en lo conducente informa que: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente -- tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. - El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El maestro de la Cueva⁽⁴⁾ en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" dice: "el empresario no puede-

despedir a un obrero sin causa justificada; el precepto, como lo hemos dicho, es una de las grandes conquistas de nuestro derecho del trabajo, pues resolvió el problema de la estabilidad del trabajador en su empleo; agrega el artículo que nunca podría considerarse causa justificada para despedir a un obrero, - su ingreso a una asociación profesional; y si se refirió únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación profesional, es porque nunca pensó la ley que los empresarios despidieran a los trabajadores que se negaran a asociarse o que renunciaran a su grupo; pero nunca podrán estimarse estos hechos como causa justificada de despido. Es verdad que se dice que cuando se aplica la cláusula de exclusión, el empresario no despide al trabajador, pues lo único que hace es cumplir un acuerdo. En la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, no se considera causa justificada de despido la petición de un sindicato, pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido".

La causa que da nacimiento al derecho del sindicato para solicitar el despido de un trabajador, es completamente ajena al patrón, el que no puede negarse a éllo en razón a la existencia de la cláusula

por separación estatuida en el contrato colectivo, - lo que la hace de forzoso cumplimiento pues no obstante que no forma parte, propiamente, de las condiciones genéricas de trabajo, al integrarse al conjunto contractual acarrea su ineludible cumplimiento, sin responsabilidad patronal, como con antelación lo recogimos.

**6.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y LA FRAC
CION XXVII INCISO h DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIO-
NAL.**

La fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional dice: "Serán condiciones - nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:

h) Todas las demás estipulaciones que im-- pliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de - los trabajadores".

Con base a esta disposición, en nuestro derecho laboral no pueden permitirse contratos entre - trabajadores y patrones que menoscaben los derechos - estipulados en las leyes para los trabajadores o pagar su pérdida por renuncia, en cuyo caso se estipula la nulidad de pleno derecho puesto que se consagra su nó obligatoriedad, pese a que obren en forma estricta en el contrato.

Aclaremos que esta nulidad propiamente noopera de pleno derecho porque debe ser declarada por los tribunales del trabajo.

Los impugnadores de la cláusula afirman - que un trabajador que ingresa a un sindicato titular de un contrato colectivo, en el que se encuentra la cláusula de exclusión, por ese solo hecho renuncia - al ejercicio de su libertad negativa de asociación - profesional, así como a los derechos establecidos en la ley, y en contrario al inciso h) que comentamos.

Este razonamiento lo estimo falácico porque al ingresar un trabajador al sindicato, aceptando - las obligaciones que su afiliación profesional acarrea, no es con renuncia al ejercicio de su libertad negativa ya que siendo esa facultad inalienable, puede ejercitarla en el momento que lo desee.

7.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO Y LOS ARTICU
LOS 5 Y 14 DE LA CONSTITUCION.

a).- El precepto mencionado, en su primer párrafo establece que: "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 tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

Se ha argumentado que la cláusula de exclusión de ingreso es contraria al principio de la libertad de trabajo consagrada en el artículo transcrito, en cuanto no permite que trabajadores libres puedan prestar sus servicios a la empresa impidiendo el ejercicio del derecho que toda persona tiene para dedicarse a la profesión o trabajo que le acomode.

Esta afirmación es inexacta porque, la cláusula de exclusión, en su doble aspecto, no impide a los trabajadores que se dediquen al o a los trabajos que deseen, pues el efecto de ese pacto únicamente se concreta a impedir que laboren en una factoría de

terminada si no ingresan o subsisten dentro del sindicato titular del contrato colectivo, la cual no es violar ningún derecho porque, como asegura el maestro Mario de la Cueva: "Tales palabras no pueden sostener que tienen derecho a trabajar en una empresa determinada porque ningún empresario tiene, legal o constitucionalmente, la obligación de proporcionar empleo a trabajador alguno, luego si en el caso no hay derecho a obtener un empleo no puede haber violado, ni existe tal violación del mismo, cuando la ocupación es negada".

b).- En el párrafo segundo del artículo 14-se establece la siguiente garantía:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos - sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Al aplicarse la cláusula de exclusión por separación, el trabajador es expulsado, previa la aprobación por las dos terceras partes de los coasociados

y al no mediar juicio ante los tribunales establecidos resulta que el sindicato es juez y parte y es - así como viola las garantías individuales contenidas en el artículo 14 constitucional y porque, además, - conculca el artículo 13 de nuestra Carta Magna, ya - que el sindicato porpiamente se erige en un tribunal especial, aplicando leyes privativas que no otra cosa son los estatutos del sindicato.

Al respecto don Mario de la Cueva, observa: "Que la asociación profesional es autónoma pero no - soberana y no puede, consiguientemente, legislar al exterior; pues la autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas."(5)

El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público".

Es decir la sanción aplicada al trabajador rebasa el ámbito de la asociación profesional puesto que lesiona o hace perder sus derechos lo que, únicamente, puede ser dictado por el Estado, por lo que -

la cláusula de exclusión, por este motivo resultaría anticonstitucional, pero en su apoyo, y replicando osadamente a tan preclaro maestro, tal situación es insostenible, puesto que no excede al ámbito de la asociación sino que al sujetar la libertad personal lo hace en aras del beneficio colectivo como acontece en las relaciones del individuo con el derecho, en cuyo fenómeno resulta que siendo todos absolutamente libres no es así por encontrarse reducidas nuestras actividades por la regulación de las leyes que nos constriñen a respetar el derecho del otro. No considerarlo así sería incurrir en el anarquismo o el libertinaje.

CAPITULO TERCERO.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- DE LA CUEVA MARIO.-"Derecho Mexicano del Trabajo". T. II. 7a. Edic. Editorial "Porrúa". Pág. 448.
- 2.- GARIZURIETA M.- "Estatutos Jurídicos de los Sindicatos". Ponencia Mexicana para el "VII Congreso Internacional de Derecho Comparado" (Upsala 1966).Ed. U.N.A.M. México 1966.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo. 16a. Ed. Editorial-Porrúa, P. 156 y 157.
- 4.- Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5a. Parte.Tesis 17 P.32 y 33.
- 5.- Ob. cit. P. 34.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO.- Ob. C:T. P. 663.
- 7.- Ibém. P. 65G.
- 8.- Código Civil.- Pág. 342, 1968, Editorial "Porrúa".
- 9.- Jurisprudencia de la Corte.- 13 de Dic. 1939.355/-39/1a. Publicaciones Herrería, S.A. T.XCUII. Semana rio Judicial de la Federación.
- 10.-DE LA CUEVA MARIO.- Ob. cit. 384.

CAPITULO TERCERO.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- MARIC DE LA CUEVA. "Derecho Mexicano del Trabajo".- Tomo II. pág. 399.
- 2.- Ibidem. pán. 399.
- 3.- Ibidem. pán. 402.
- 4.- CENEDA VILLARREAL RODOLFO.- "Segundo Curso de Derecho del Trabajo". Tomo III. pán. 165.
- 5.- MONTES FUENTES ARTURO.- "Aspectos Jurídicos sobre la Cláusula de Exclusión". México 1970, págs.42,44, 46 y 47.
- 6.- CEBALLOS GUILLERMO, "Derecho Sindical y Comparativo. P. 480.

C O N C L U S I O N E S :

1.- La idea de asociación es tan arcaica - como la humanidad misma, porque el desequilibrio social siempre ha existido hasta llegar a provocar que los trabajadores se unieran buscando mejorar sus condiciones de vida, pese a la represión ejercida por los poderosos.

2.- Es falso que la asociación profesional haya sido instituída por algún país en particular.

Ha devenido en el curso de la historia, hasta significar un derecho inalienable por ser el único medio con que cuenta el trabajador para poder estar en situación de relativa igualdad frente a los empresarios.

3.- En México el Derecho de Asociación Profesional surgió, específicamente, con la promulgación de la Constitución de 1917.

4.- El sindicato representa un obstáculo para cualquier maniobra que menoscabe o tienda a debilitar los esfuerzos de los trabajadores y de la organización, para así equilibrar sus fuerzas con las del patrón y al establecerse la cláusula de exclusión, de

ingreso y por separación, se convirtió en un medio - de conservar la unidad organizativa.

5.- La cláusula de exclusión, en sus dos - facetas, representa un medio de REPRESION Y PROTEC-- CION tanto para los trabajadores, como para los empre - sarios y para la misma organización

6.- La cláusula de exclusión también podría denominarse cláusula de "exclusividad".

7.- En cuanto a su forma y contenido es constitucional la cláusula de exclusión, pero es imperio-- so que los legisladores realicen la modernización de-- élla, a fin de sincronizarla con la fenomenología so-- cial actual.

8.- La cláusula de exclusión no afecta la - libertad de trabajo, consagrada en nuestra Constitu-- ción, porque no viola el artículo 5º Constitucional.

9.- Para que la cláusula de exclusión tenga una aplicación eficaz, es necesario que se creen es-- cuelas para capacitar a los agremiados de los sindicatos y, a la vez, realizar una selección de trabajado--

res para ocupar las vacantes y, consecuentemente, de
be reglamentarse jurídicamente tanto en su aplicación
como en el procedimiento, para que no haya lugar a -
didas de su eficacia y legitimidad.

10.- En general, nuestra codificación labor
ral es obsoleta, a pesar de su más o menos reciente-
modificación, por lo que urge su actualización.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo".+ T. II, 7a. Edic. Editorial Porrúa.
- 2.- ESTRELLA CAMPOS JUAN. "Apuntes para la Cátedra del Derecho del Trabajo".
- 3.- GENNARD RENE. "Historia de las Doctrinas Económicas" 4a. Ed. Editorial Aguilar, 1952.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo, 16a. Ed. Editorial - Porrúa.
- 5.- GARIZURIETA M. "Ponencia Mexicana para el VII Congreso Internacional de Derecho Comparado.(Upsala -- Ed. U.N.A.M. México, 1966.
- 6.- Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5a. parte,tésis 17.
- 7.- Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, EMILIO PORTES GIL. Ed. Oficial. Talleres Gráficos de la Nación, México,D.F. - 1929.
- 8.- GALLART FOLCH ALEJANDRO. "Las Convenciones Colectivas de Trabajo". Madrid, España.
- 9.- Jurisprudencia de la Corte. 13 de Dic. 1939.3551/39/1a. Publicaciones Herrería, S.A. Tomo XCVII. Semanario Judicial de la Federación.
- 10.-FITCH HOHN A. "Responsabilidades sociales de los Sindicatos Obreros" 1959.
- 11.-PATERSON FLORENCE. "Sindicalismo en los Estados Unidos".
- 12.-CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.- "Segundo Curso del Derecho del Trabajo.
- 13.-MONTES FUENTES ARTURO.-"Aspectos Jurídicos sobre la Cláusula de Exclusión. México 1970.

- 14.- CRIBALLOS GUILLERMO. "Derecho Sindical y Corporativo".
- 15.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. y el Sindicato de Teléfonistas de la República Mexicana 1972. Imprenta - Nuevo Mundo, S.A.
- 16.- GARCIA ABELLAN JUAN, "Introducción al Derecho So-cial"
- 17.- MARTIN GARCIA JORGE. "La Responsabilidad Civil de las Asociaciones Profesionales" pág. 342.
- 18.- Código Civil, pág. 342. México 1968. Ed. Porrúa.
- 19.- CARRANCA TRUJILLO RAMON. "Derecho Penal Mexicano"
- 20.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. "La huelga y el Derecho-Penal".
- 21.- ECHEVERRIA MEDINA, JOSE.- "Filosofía del Derecho"
- 22.- CASTORENA J. JESUS.- "Tratado de Derecho Obrero".
- 24.- Revista de la Federación Norteamericana de Trabajo.
- 25.- BORJA SORIANO MANUEL. "Teoría General de las Obligaciones". T.I, Ed. Porrúa, México, 1962.