

831
207



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**"LA CLAUSULA DE EXCLUSION
POR SEPARACION"
(ESTUDIO JURIDICO)**

TESIS PROFESIONAL
que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
ANDRES SOTO GORDOA HUERTA



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION
(ESTUDIO JURIDICO)

-INDICE GENERAL-

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. <u>LA ASOCIACION PROFESIONAL</u>	4
1.1. <i>Derecho de Asociación Profesional</i>	4
1.2. <i>Derecho a la Libertad de Asociación Profesional.</i>	14
1.3. <i>Facultad Disciplinaria de la Asociación Profesio- nal.</i>	21
Notas	26
CAPITULO II. <u>EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO</u>	30
2.1. <i>Naturaleza Jurídica y Fines del Contrato Colecti- vo de Trabajo</i>	30
2.2. <i>El Contrato Colectivo de Trabajo y la Cláusula - de Exclusión por Separación</i>	48
Notas	60
CAPITULO III. <u>LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION</u>	63
3.1. <i>Breves Antecedentes Históricos y Legislativos...</i>	63
3.2. <i>Enumeración de las Cláusulas de Exclusión.....</i>	67
3.3. <i>La Cláusula de Exclusión de Ingreso en el Dere- cho Mexicano</i>	68
3.4. <i>La Cláusula de Exclusión por Separación en el - Derecho Mexicano</i>	72
Notas	78

	Pág.
CAPITULO IV. <u>LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION</u>	80
4.1. <i>Definición Legal y Crítica a la misma</i>	80
4.2. <i>La Cláusula de Exclusión en relación con la Clasificación de los Conflictos de Trabajo</i>	86
4.3. <i>Naturaleza Jurídica de la Cláusula de Exclusión por Separación</i>	91
4.4. <i>El Procedimiento de Aplicación de la Cláusula - de Exclusión por Separación</i>	94
4.5. <i>Efectos y Consecuencias en la Aplicación de la Cláusula de Exclusión</i>	102
4.6. <i>Algunos Inconvenientes y Problemas que se presentan en la Cláusula de Exclusión (En la práctica y aplicación de la misma)</i>	106
4.7. <i>El Problema de la Constitucionalidad o Inconstitucionalidad en la Aplicación de la Cláusula de Exclusión por Separación (Análisis Jurídico)</i> ..	113
4.8. <i>Acciones y Defensas del Trabajador Afectado por la Cláusula de Exclusión</i>	122
Notas.....	127
 CONSIDERACIONES FINALES	 131
 CONCLUSIONES	 142
 BIBLIOGRAFIA	 153

INTRODUCCION

El derecho del trabajo nació ante la necesidad inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna; su finalidad es otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, surge como un derecho de clase, cuyo propósito consiste en reinventar para el hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a la persona humana y que el Estado está obligado a tutelar.

Es indudable que la aparición del Derecho Laboral - tuvo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, por eso se dice y con razón que, la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que, la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

El Derecho del Trabajo alimentado por diversas doctrinas sociales, adquiere una fisonomía propia, y distinta de las demás ramas del derecho, caracterizándose como una disciplina autónoma, tutelar de los intereses propios y de la comunidad entera, - de contenido esencialmente humano y de naturaleza dinámica.

En la presente tesis, a fin de determinar el objetivo de estudio, hacemos un breve análisis del derecho de asociación profesional y de la libertad en el ejercicio de ese derecho, dándole un rango de garantía social consagrada en el texto constitucional.

Haremos mención de la asociación profesional y del llamado "Contrato Colectivo de Trabajo" por ser éstas, instituciones que se relacionan jurídicamente con la cláusula de exclusión, y en esa virtud, exponemos algunas contradicciones que se presentan en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, contrastando situaciones de hecho y de derecho. Así mismo estudiamos los elementos que integran al "Contrato Colectivo de Trabajo", ya que dentro de este se encuentra el motivo del presente ensayo, proponiendo una terminología que estimamos más apropiada.

Ahora bien, en cuanto a la "Cláusula de Exclusión -- por Separación" haremos mención a algunos aspectos jurídicos que -- consideramos importantes, como son, los antecedentes que dieron origen a la mencionada cláusula; criticamos la denominación utilizada; la relacionamos a la "Cláusula de Exclusión por Separación" con las clasificaciones doctrinales de los conflictos de trabajo; estudiamos brevemente su naturaleza jurídica, así como el procedimiento -- que para su aplicación debe seguirse; los efectos y consecuencias -- en la aplicación de la cláusula en cuestión. Haremos mención de al -- algunos inconvenientes y problemas prácticos que se presentan en su -- aplicación, para finalmente concluir respecto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la "Cláusula de Exclusión por Separación": Consideramos adecuado agregar un apartado respecto de las -- acciones del trabajador afectado por la citada cláusula; todo esto nos conduce a hacer una apreciación personal del problema, donde -- proponemos las modificaciones y adiciones legales pertinentes, ---

con el objeto de evitar las contradicciones a que haremos mención - en el desarrollo de la presente tesis.

Consideramos que es importante este tema , teniendo en consideración que es un problema que se viene presentando desde hace ya varios años, debido a su falta de reglamentación legal adecuada al aplicar la "Cláusula de Exclusión por Separación", sin que el legislador en materia laboral haya intervenido para resolverlo, y en esa virtud, proponemos una serie de adiciones y modificaciones legales a la ley de la materia, con el propósito de no desvirtuar los fines para los que fue creada la cláusula en estudio, y evitar en lo posible las arbitrariedades que se cometen al amparo de la -- " Cláusula de Exclusión por Separación".

CAPITULO I

1. LA ASOCIACION PROFESIONAL

1.1. Derecho de Asociación Profesional

Iniciamos el presente capítulo haciendo un breve análisis de los antecedentes históricos que dieron origen a la -- asociación profesional. La idea de asociación es tan antigua como la humanidad misma, ya que siempre ha existido desequilibrio económico y social, provocando que el hombre en todos los tiempos y en todos los países se una para mejorar sus condiciones de vida, suele atribuirse a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre "la vida social es un -- imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó la -- asociación, hizo a la humanidad el mayor de los beneficios"(1).

La explotación del hombre por el hombre, ha hecho -- surgir necesariamente el principio de asociación colectiva, -- evitando en cierta medida, dicha explotación.

Los antiguos gremios o corporaciones de la Epoca Romana y de la Edad Media, parecen ser los antecedentes de las -- actuales asociaciones. En Francia por ejemplo, así como en -- otras naciones europeas, se crearon ordenanzas que contemplaban el derecho de reunión. Sabemos que el Sr. Feudal era dueño de vida y propiedades de sus súbditos, quienes recibían pro

tección de áquel. La corporación originalmente tenía la finalidad de luchar por el mercado y monopolio del comercio de cada ciudad y evitar la competencia desleal. Su estructura comprendía al maestro, el oficial o compañero y el aprendiz. (2) Los compañeros y aprendices se sometían a la instrucción de -- los maestros. Cuando terminaban satisfactoriamente su período de instrucción quedaban como candidatos para ser maestros; es aquí donde se generan las primeras relaciones de solidaridad. Existía plena libertad para trabajar en las corporaciones, su facultad era casi absoluta, los estatutos eran la ley que servía para regir el trabajo.

Los compañeros u oficiales se unen originariamente - en asociaciones fraternales o mutualistas, pero al evolucionar las condiciones políticas, económicas y sociales en las que nació y se desarrolló la corporación, ésta entró en crisis, y si en un principio funcionaba en perfecta armonía, al producirse fenómenos como el crecimiento de las ciudades, el aumento del comercio, la navegación y el nacimiento de nuevas necesidades sociales, la corporación perdió su armonía original. Los maestros empezaron a poner trabas para que los oficiales o compañeros ascendieran a la categoría de maestros, y aprovecharon su - posición, para obtener prerrogativas y privilegios que los alejaron del espíritu de armonía que reinaba en las corporaciones, provocando que las asociaciones de compañeros se convirtieran en organismos de lucha y dejaran de ser sociedades fraternales, planteándose incipientemente el fenómeno de lucha de clases, -

que empieza a nacer y a defender sus respectivos intereses, -- es decir, los de la clase trabajadora y la patronal.

La consolidación del sistema corporativo se originó por la bondad del contenido de sus estatutos. La utilidad --- principal de estos organismos, estriba en que llevan implícitos los principios de asociación, de solidaridad mutua entre los trabajadores de un mismo grupo o profesión, logrando la libertad de trabajo frente al poder opresor de los señores feudales primero y de la monarquía después (3).

En 1848 surgen las asociaciones obreras en Francia. En Inglaterra a imitación de las asociaciones francesas surgen las Trade-Unions. En Alemania surgen las asociaciones libres con Otto Von Bismark en la época de Guillermo II. Un hecho notable fue la publicación del Manifiesto del Partido Comunista de Karl Marx y Friedrich Engels en 1848 (4).

Surge la Primera Internacional en 1864 tomando bajo su protección a la clase trabajadora. En 1889 se crea la Segunda Internacional que se esforzó por establecer principios de la lucha de clases, de ésta surgió la celebración de la Jornada Internacional del 1o. de mayo; con la Tercera Internacional se pugna por la conquista del poder y la dictadura del proletariado en 1919.

Las internacionales tuvieron una gran influencia en el reconocimiento y consagración de la libertad sindical; la -

acción de presencia de una fuerza internacional tan poderosa, hizo posible el desarrollo sindical a nivel mundial (5).

Los gremios surgen en la Nueva España alrededor de 1524. Las Leyes de las Indias ofrecen ejemplos de disposiciones tutelares para la clase trabajadora. Estos dentro de la incipiente industria colonial recurrieron a organizaciones de tipo mutualista. Existen ordenanzas muy interesantes, como la del Arte de la Platería, la de Minas, la de Sombrereros y otras. Luis Chávez Orozco afirma que la más antigua asociación fue la Sociedad de Socorros Mutuos, fundada en 1853.

Apreciamos que el régimen corporativo europeo fue -- distinto al sistema de los gremios de la colonia, ya que aquellos disfrutaron de una gran autonomía, regulando a su antojo y conveniencia, las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices.

En la Nueva España las relaciones de trabajo estuvieron reguladas por las ordenanzas de los gremios que ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes -- ibéricos disponiendo diversas normas que limitaban la autonomía del gremio.

Uno de los antecedentes más importantes que dieron -- nacimiento al movimiento obrero en México se originó el 16 de septiembre de 1872 al fundarse el Círculo de Obreros de México,

con lo que se inició una etapa de lucha más definida por el -- derecho del trabajo. De 1872 a 1906 fecha en que se celebra -- en México el primer congreso obrero con la presencia de un re- -- presentante del Estado que sanciona el acto, nace de hecho el -- derecho de asociación profesional. Se fundan en 1906 la So- -- ciedad Mutualista del Ahorro, el Círculo de Obreros Libres y -- la Casa del Obrero Mundial. En 1913 la Casa del Obrero Mun- -- dial conmemora por primera vez en México, el 1º de mayo exi- -- giendo mejores condiciones de trabajo (6).

Ya la Constitución de 1857 garantizaba el derecho de asociación, considerándolo como consecuencia del ejercicio de las libertades humanas. Su Artículo 9º establecía que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pací- ficamente con cualquier objeto lícito.

Hacia 1916, un proyecto de Constitución fue enviado al constituyente de Querétaro; era una Carta Magna superior a la de 1857, pero estaba estructurado de acuerdo con la tradi- ción clásica de la época, de aquí que cuando se presentó el -- dictamen del Art. 5º (7) provocó una encendida discusión, ya -- que dicho dictamen contenía las aspiraciones de la clase obre- -- ra en el Capítulo de Garantías Individuales, a que se refieren los derechos naturales del hombre, y la finalidad de la inicia- tiva presentada, era proteger los derechos de una clase social que por muchos años había vivido sin protección alguna (8).

Así quedaron enmarcadas en la Constitución de 1917, los anhelos de la clase trabajadora después de largos sufrimientos, privaciones y luchas. Fue en 1917 cuando la Constitución Mexicana establece la fracción XVI del Art. 123, apartado "A" el derecho de los trabajadores y de los patrones, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales, sindicatos, etc. (9).

La propia Constitución consagró en sus Arts. 4º y 5º La Libertad de Trabajo; en el Art. 9º La Libertad de Asociación. Cabe hacer una aclaración respecto de la diferencia que existe entre derecho de asociación en general (Art. 9º Constitucional) y derecho de asociación profesional (Art. 123, Fracc. XVI apartado "A"):

DERECHO DE ASOCIACION GENERAL

DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Pertenece a todo individuo | 1. Es un derecho de clase |
| 2. Es un derecho de tipo general. | 2. Es un derecho de tipo "especial". |
| 3. Es un derecho frente al estado. | 3. Es un derecho de una clase frente a otra. |

- | | |
|--|---|
| <p>4. Es un derecho universal -- del hombre a asociarse con los demás.</p> | <p>4. Es un derecho cuya finalidad es el estudio, mejoramiento y defensa de las <u>condiciones de vida de los trabajadores</u>.</p> |
| <p>5. Es una garantía individual (Art. 9º Constitucional).</p> | <p>5. Es una garantía social (Art. 123 Constitucional).</p> |

(10).

Del texto de referida fracción XVI, relacionada con el Art. 356 de la Ley Laboral, se aprecia que la idea de "asociación profesional"-y "sindicato" no son términos análogos. La asociación profesional constituye en realidad el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. El sindicato - tendrá un significado particular o específico como asociación profesional vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrían ser ajenas a este fenómeno, por ejemplo, los colegios de abogados, ingenieros; asociaciones civiles; cámaras, etc.

La legislación prevee la posibilidad de formar sindicatos de trabajadores o de patrones. A este respecto, el maestro Trueba Urbina considera que "la asociación profesional de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones, tiene por objeto la defensa de los derechos patrimoniales, entre estos - el de propiedad" (11).

Es oportuno aclarar las diferencias que existen entre la coalición y el sindicato, ya que la primera es una agrupación transitoria que no requiere de registro ante la autoridad y se constituye con 2 o más trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses respectivos; por su parte, el sindicato es permanente, requiere de registro ante la autoridad laboral, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos; requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones. Algunos países a este último respecto, fijan cifras que pueden considerarse excesivas, obstaculizando seriamente el derecho de asociación profesional (12).

Mario de la Cueva afirma, la definición de la Ley Federal del Trabajo, es una de las más completas del mundo. La asociación profesional, es una asociación de trabajadores o de patrones. La Ley no habla de asociaciones mixtas, y por lo tanto no están protegidas por el Derecho del Trabajo (13).

La Asociación Profesional supone la identidad, conexión o similitud de las profesiones, siendo elemento esencial en la constitución de la asociación profesional en nuestra legislación laboral. El fin de la asociación profesional es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores o patrones. La fórmula que emplea el legislador es una de las más completas que se conocen; la definición abarca un extenso campo en materia asociativa, ya que coloca en un nivel de igualdad, tanto a los patrones como a los traba

jadores en cuanto se refiere al estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos, es decir, que dicha definición se ajusta perfectamente a las aspiraciones de la humanidad, cuya tendencia es lograr la superación social.

Cabe señalar, que mientras el derecho de asociación profesional ha sido utilizado en grandes proporciones por los trabajadores; los patrones apenas si lo han utilizado y cuando lo han ejercitado, los organismos creados han tenido una vida precaria. La realidad mexicana es que la organización patronal se ha canalizado por otros medios, ya sea, formando cámaras que se agrupan en confederaciones, todas ellas reconocidas por la Ley, bien por medio de centros patronales y asociaciones profesionales como por ejemplo Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO); Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN); Confederación Patronal Mexicana - (COPARMEX), entre otras. Incluso, en otros países, los sindicatos patronales han tenido buena aceptación, por ejemplo, en los países escandinavos.

El estado mexicano ha reconocido el derecho de asociación, por considerarlo indispensable para la protección de la clase trabajadora, quedando resguardado constitucionalmente el derecho de asociación profesional y la libertad en el ejercicio de ese derecho reconocido.

En muchas ocasiones se ha originado que los patrones fomenten la división del núcleo más poderoso con que cuenta la

clase trabajadora, al impulsar los sindicatos blancos y a auxiliar a los elementos libres con el fin de provocar conflictos intergremiales.

La O.I.T. se ha obligado solemnemente a proteger el derecho de asociación considerándolo como derecho fundamental del hombre fomentándolo entre todas las naciones del mundo. - En términos generales en la mayoría de los países se reconoce el derecho de asociación profesional. En algunos países se han promulgado medidas legislativas a este efecto muy recientemente. (14).

Los organismos de control de la O.I.T., han expresado sus puntos de vista en el sentido de que el derecho de - - reunión es fundamental para el ejercicio libre de los derechos sindicales, y las asociaciones profesionales deben tener el -- derecho de reunirse libremente en sus propios locales. Las -- reuniones públicas deberán cumplir con las formalidades generales aplicables al caso.

Concluimos señalando que la asociación profesional - es un derecho consagrado por las legislaciones modernas, variando su ejercicio según la tendencia que prevalezca en cada país o según la finalidad política del partido imperante. La asociación profesional reglamentada en nuestra legislación --- constituye el medio legal de lucha de los trabajadores contra los patrones; su personalidad jurídica se encuentra específica

da en el Art. 123 Fracc. XVI apartado "A" de la Constitución Política Mexicana y en el Art. 25 Fracc. IV del Código Civil del Distrito y Territorios Federales. Desgraciadamente los dirigentes de las asociaciones profesionales de trabajadores solo velan por sus intereses personales, ocasionando con esto, - que no se cumpla con la finalidad de la asociación profesional.

Es necesario que los dirigentes sindicales cumplan con sus obligaciones, con honestidad y respetando los intereses de la clase trabajadora.

1.2 Libertad de Asociación Profesional

La libertad de que dispone el individuo para asociarse, se entiende en el aspecto positivo o negativo, o en ambos a la vez. El tratadista Eduardo García Maynes, define la libertad en sentido positivo, de la siguiente forma: "Libertad jurídica, es la facultad que toda persona tiene de optar entre el ejercicio y el no ejercicio de sus derechos subjetivos, - cuando el contenido de los mismos no se agota en la posibilidad normativa de cumplir con un deber propio"; en el aspecto negativo lo define en los siguientes términos "Libertad jurídica de hacer o de omitir aquellos actos que no están ordenados ni prohibidos" [15].

De la primera definición se desprende que, a todo -- individuo o a quien se ha otorgado un derecho es libre para --

vlegir si pone o no en práctica el ejercicio de ese derecho. De la segunda definición se expone que el individuo tiene amplia libertad para no hacer algunos actos sin peligro de incurrir en responsabilidad alguna, sobre todo, porque ninguna ley lo ordena ni prohíbe.

Las definiciones muestran en principio, la libertad que tiene el hombre de actuar o no actuar y desde ese punto de vista, debe entenderse la libertad que tiene para formar parte de una asociación profesional, en dicha libertad se encuentra en sentido positivo, pues de acuerdo con la primera definición, toda persona es libre de optar entre el ejercicio o el no ejercicio de sus derechos subjetivos.

El derecho de asociación profesional concede a los trabajadores la libertad de formar parte de un sindicato o no formar parte de él.

Al proporcionarle a la asociación profesional la unidad necesaria para su supervivencia, trae como consecuencia, la merma de la libertad individual, además, afirma que la libertad absoluta es impracticable, toda vez que, el hombre para poder vivir en sociedad debe restringir su libertad, por lo que ésta es limitada. El derecho del individuo se extiende hasta en tanto no encuentra el derecho de los demás. Ahora bien, ante la necesidad de mantener la unidad de la asociación profesional frente a la oposición de la libertad individual y

los derechos de grupos profesionales, debe buscarse una solución conciliatoria que restringiendo un poco la libertad del individuo -derecho universalmente reconocido-, se permitan a los grupos profesionales mantener su hegemonía y supervivencia; esta solución la encuentra la legislación mexicana en la cláusula de exclusión (16), pues por una parte se sostiene la libertad individual y por otra da derecho a los grupos profesionales de mantener su unidad proporcionándoles la fuerza que -- ha de equilibrar a los factores de la producción. El reconocimiento constitucional de la libertad de asociación, permite -- unir a las masas trabajadoras formando sindicatos profesionales, así como su funcionamiento, sin que pueda tenerse la intervención de los poderes públicos. El derecho de libertad -- de asociación profesional se consagra para todos los trabajadores sin distinción alguna. La libertad de asociación profesional no es más que un aspecto de la libertad de asociación -- en general, que debe integrarse a un vasto conjunto de libertades fundamentales del hombre, interdependientes y complementarias unas de otras.

Un régimen auténticamente libre e independiente sólo puede desarrollarse en un sistema donde se garanticen los derechos fundamentales del hombre y de los trabajadores. El comité de libertad sindical de la O.I.T. (17) señaló que la libertad de que disfrutaran las asociaciones profesionales para determinar su acción y funcionamiento depende en mucho de ciertas normas legales de carácter general, como son el derecho de

libre reunión de asociación, el derecho de libre expresión de pensamientos, y en general, sobre las libertades políticas y civiles de que gozan los habitantes de un país.

-"La primera cuestión que ha de examinarse respecto de la libertad sindical, se refiere al grado en que se ha reconocido el derecho fundamental de los trabajadores y empleados a sindicarse con fines profesionales, esto es, reduciendo los términos del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87), el derecho de los trabajadores y de los empleados a construir organizaciones, así como el de afiliarse a las mismas, para fomentar y defender sus intereses (Art. 10). De conformidad con el convenio, este derecho ha de garantizarse a todos los trabajadores y empleados sin ninguna distinción (Art. 2) ..." (18).

Esta declaración explicativa, de la que se desprende que el convenio se aplica a todas las personas que trabajan para ganarse la vida, constituye una norma básica para examinar la compatibilidad de la legislación y prácticas nacionales con el derecho de sindicalización a efectos profesionales, tal como se reconoce en este instrumento.

El derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho. Es conveniente tomar medidas apropiadas -

para asegurar a los trabajadores y a los patrones el libre -- ejercicio de sus derechos, incluso frente a otras organizaciones o terceros.

Queda claro que la libertad de asociación no es ilimitada, toda vez que existen determinadas normas de orden público que regulan, restringen y amparan la eficacia de esa libertad, a través del Derecho, para lo cual es necesaria una -- intervención justa del Estado, las normas constitucionales deben ir acompañadas de los instrumentos e instituciones de justicia que dan efectividad a los derechos establecidos. Este orden público debe estar bien regulado para que no se cometan atropellos o arbitrariedades.

Los amantes de la libertad, siempre han luchado por que se respete al principio de la libertad de asociación profesional, y la contemplan desde tres puntos de vista, a saber:

- A). Dejar al trabajador en posibilidad de formar parte, o -- no de un sindicato.
- B). Respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga.
- C). Respetar el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos el que prefiera.

Mario de la Cueva a este respecto expone que la doctrina divide el derecho de asociación profesional en tres aspectos:

- 1.- Libertad positiva de asociación profesional, o sea, la libertad para poder ingresar a un sindicato.
- 2.- La libertad negativa de asociación profesional, o sea, la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional.
- 3.- La libertad para separarse o segregarse del grupo al que hubiere ingresado.

Estos derechos subjetivos deben ser garantizados por el Estado, en sus diversos aspectos.

La "Convención Americana sobre Derechos Humanos" firmada en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 (O.E.A.) estableció que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, políticos, laborales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

El Art. 358 de la Ley Federal del Trabajo dispone -- que "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato

o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta". Este precepto garantiza al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo, cuando así lo estime conveniente, ya que su afiliación no es eterna. Sin embargo, el Art. 395 del mencionado ordenamiento legal, establece que el patrón separará del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean expulsados de los mismos. Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador puede renunciar al sindicato al que -- pertenece, en la realidad mexicana no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión por separación -- (19), que implica la pérdida del trabajo sin responsabilidad -- para el patrón.

Los caracteres de la Fracción XVI del Art. 123, Apartado "A" son los de: universalidad, inderogabilidad, irrenunciabilidad e imperatividad.

Un eminente maestro de la Universidad de Kiel (República Federal Alemana) dijo que la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación, y consecuentemente que la libertad negativa de asociación está comprendida en la libertad positiva. El Art. 159 de la Constitución de Weimar de 1919, establecía la libertad de asociación -- para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas -- de trabajo, quedando garantizado para todas las personas y para todas las profesiones. Todo convenio o medida que tienda a impedirlo o limitarlo, será nulo.

La libertad de asociación profesional, es el resultado de la unión natural de los trabajadores que pretenden incrementar, a través de ella, su fuerza. Con el mismo propósito, los sindicatos constituyen federaciones y éstas a su vez, confederaciones, determinadas por el principio de libertad de asociación profesional. La federación es una unión de sindicatos nacionales y federaciones sindicales.

Es importante mencionar, que el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas, y con este fin, tanto los trabajadores y patrones, como sus organizaciones y asociaciones, disfrutarán de libertad de afiliación, de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y diversas actividades sindicales.

1.3 Facultad Disciplinaria de la Asociación Profesional

Al señalar que el sindicato tiene la facultad disciplinaria de sancionar a los miembros de la asociación profesional, sin duda alguna lo más importante es subrayar su normatividad, o sea, el procedimiento que para su aplicación se sigue. A este respecto, la ley laboral al igual que los estatutos del sindicato, deberían contener una amplia y firme reglamentación, en la cual se expresarán de manera clara y precisa, las funciones disciplinarias, así como, el procedimiento a seguir; y lo

único que hemos encontrado al hacer un análisis de la Ley Federal del Trabajo y de diversos estatutos de sindicatos constituidos conforme a la ley, es una nula reglamentación al respecto, lo que resulta un peligro para todos los trabajadores y en ocasiones, para el propio patrón, así como una errónea actitud del legislador en materia del trabajo, maxime cuando es una cuestión que se ha venido dilucidando desde hace años; lo único que encontramos plasmado de manera enfática en la ley, es que deja en manos de los propios sindicatos la administración de justicia, con lo cual no estamos de acuerdo. Primeramente, porque pensamos que esa actitud se encuentra en franca oposición con el segundo párrafo del Art. 14 Constitucional. En efecto, ninguna persona podrá ser privado de sus derechos, de su libertad, de su vida, propiedades o posesiones, sino mediante juicio llevado ante los tribunales previamente establecidos en donde se sigan las formalidades esenciales del procedimiento y de acuerdo con las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

De lo anterior, podemos afirmar que únicamente los tribunales judiciales o de orden administrativo sancionados -- por el estado, son los que deberían juzgar casos de tal naturaleza, y no la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato; -- que aunque previamente establecido, no lo considero con soberanía tal como para juzgar e imponer una sanción disciplinaria -- de trascendencia en la vida del trabajador, como sucede al -- aplicar la cláusula de expulsión por separación y en consecuencia el despido del trabajador (20).

En todo grupo o asociación siempre ha existido el -- derecho de expulsión de sus miembros, cuando éstos cometen alguna falta de los estatutos constitutivos o cuando hagan una labor que mine la buena marcha de dicho grupo, sean éstos de cualquier índole, pues de la misma existencia de los grupos se deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones. Un socio que falta a sus compromisos, que no cumple con sus obligaciones, se hace acreedor a que el grupo le aplique una sanción disciplinaria y ésta bien puede ser la expulsión, sólo que ésta sanción es más trascendental en los sindicatos, ya que va acompañada del retiro de su empleo por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

Además de lo antes expuesto, consideramos que la expulsión del trabajador dictada por el sindicato, viola en perjuicio del propio trabajador, el Art. 17 Constitucional, que establece que ninguna persona, en este caso, el sindicato es una persona moral, podrá hacerse justicia por sí misma, en donde los tribunales son los únicos expeditos para administrar -- justicia. Es importante recalcar, que de acuerdo con esta disposición constitucional, el sindicato no puede hacerse justicia por sí mismo, ya que esa facultad está reservada exclusivamente a los tribunales, aún cuando la ley secundaria y los --- estatutos constitutivos del sindicato dispongan que el sindicato podrá sancionar al trabajador con la expulsión, esta actitud está en franca oposición al precepto constitucional en estudio. Si bien es cierto que a los sindicatos se les reconoce

autonomía en sus relaciones internas, es con el objeto de que cumplan con los fines propios, pero veo que el legislador al otorgarle esa facultad al sindicato, le permite ser juez al mismo tiempo que parte, para hacer justicia violando los principios constitucionales, que no permiten hacerse justicia por sí mismo. Creo que se trata de un sistema judicial, que el derecho penal ha denominado inquisitivo, en el cual el juez era la persona que acusaba y juzgaba, y por lo tanto, era seguro que el reo fuera condenado, sistema en la actualidad abolido. La asociación profesional es autónoma, pero no soberana, y no puede consiguientemente legislar para el exterior. La autonomía, cubre la actividad interna de la asociación profesional, pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas. El derecho disciplinario de la asociación profesional, no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal; y en las condiciones actuales de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal. Por lo tanto concluimos, apoyado en la opinión del maestro Mario de la Cueva, que lo que se aplica al trabajador al sancionarlo con la expulsión es una sanción que rebasa el ámbito de la asociación profesional, puesto que lesiona los derechos de un ciudadano, que ante la constitución está protegido y la pérdida de estos derechos sólo la puede dictar el estado y no la asociación profesional.

Consideramos, que la facultad disciplinaria del sindicato, de expulsar a uno de sus miembros, viola además, los Artículos 4º y 5º Constitucional, ya que limita el ejercicio de la libertad de trabajo, y al aplicarse la sanción de expulsión, el estado permite que se lleve a cabo una disposición de un contrato colectivo, que restringe la libertad del hombre -- por causa de trabajo [21].

NOTAS CAPITULO I.

- (1) " Es evidente la razón, por la que el hombre, es un - hombre sociable; aún en mayor grado que las abejas y cuantos animales viven en asociación".
Aristóteles, La Política (Obras Maestras) Editorial Ibero. Barcelona, España, 1954, Pág.6
- (2) El maestro era el propietario del taller, organizaba y distribuía el trabajo en un determinado oficio o arte; - el oficial o compañero era la categoría intermedia dentro de la corporación, tenía contacto más directo con la elaboración de los productos, y podría decirse que eran los obreros, aunque en el sentido actual del concepto.
De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, -- Quinta Edición Actualizada. Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, P. 546
- (3) " " En las corporaciones tuvieron su hora. Nacieron como instrumentos de la libertad, y han sucumbido cuando se convirtieron en armas de opresión" " .
Cabanelas, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. -- Editorial Atalaya. Buenos Aires, Argentina, 1946, P.62
- (4) "La idea de asociación profesional es universal. Es - la agrupación de los trabajadores, para defenderse del poder capitalista, resumida por el famoso lema Marxista: Trabajadores del mundo, uníos".
Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, P. 349
- (5) De la influencia de las Internacionales, se deduce -- que éstas tuvieron dos finalidades. Una inmediata, para mejorar las condiciones de trabajo; la otra mediata, para -- transformar la sociedad.
Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, P. 233

- (6) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición Actualizada. Editorial Porrúa; S.A., México, 1984. P. 286
- (7) Elaborado por los Diputados : Candido Aguilar, Heriberto Jara , Victoriano Góngora, Fernando Lizardi, Cayetano Andrade, Héctor Victoria, entre otros.
Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. P.34 y ss.
- (8) El ilustre maestro Alberto Trueba Urbina, hace un exhaustivo análisis del Artículo 5º y del origen del 123 de la Constitución Política Mexicana.
Ibidem.
- (9) " Presentamos un esquema del grandioso debate que originó la primera Declaración de Derechos Sociales del Mundo, formulada en Querétaro: 1a. parte, en el "Gran Teatro Iturbide", del 25 al 28 de diciembre de 1916; 2a. parte, en la Capilla u Obispado del Palacio Episcopal, del 29 de diciembre de 1916 al 13 de enero de 1917, y 3a. parte, en el mismo Teatro Iturbide, el 23 de enero de 1917, en cuya sesión quedó integrado el Artículo 123 de la Constitución de 1917. ..."
Idem P.32
- (10) " " Maurice Harjou define en los siguientes términos - el derecho de reunión: La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente" "
De la Cueva, Mario. Ob. Cit. P.235
- (11) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésimo Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. P.171
- (12) Código de Nicaragua, Reglamento de Sindicatos Artículo 8º y Código de Panamá Artículo 344, señalan como requisito para constituir legalmente un sindicato 50 miembros.

Código de Trabajo de Kuwait, Sector Privado Artículo 71, de 1964, dispone de 100 miembros para constituir un sindicato; La Ley de Sindicatos de Uganda, Artículo 9^o, llega al extremo de 1000 miembros.

Conferencia Internacional del Trabajo 58a. Reunión. Estudio General Acerca de la Aplicación de los Convenios Sobre la Libertad Sindical y Sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva. O.I.T., 1973.

- (13) De la lectura del Artículo 123 Fracc. XVI del apartado "A" Constitucional y del Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los patrones no pueden formar un sindicato de trabajadores, ni éstos, uno patronal.
- (14) Conferencia Internacional del Trabajo 58a. Reunión, 1973 Ob. Cit. P.13
- (15) Cfr. García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio -- del Derecho. Trigésima Primera Edición. Editorial Porrúa, - S.A., México, 1980, P.222
- (16) Ver Infra. P.63
- (17) Conferencia Internacional del Trabajo 30a. Reunión. Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo. O.I.T. Ginebra, 1945. P. 553
- (18) Idem Pág. 11
- (19) Ver Infra. Pág. 102 - 112.
- (20) La administración de la justicia, corresponde únicamente al Estado. Por lo tanto, la facultad disciplinaria del Sindicato, al expulsar a uno de sus miembros, fundada y motivada - en la Clausula de Exclusión y en los estatutos sindicales, es Inconstitucional, lesionando los derechos del trabajador y en ocasiones del mismo patrón.
- Cfr. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. P.306

(21)

Artículo 5º Constitucional "...El ejercicio de esta libertad [de trabajo] sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos de la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo..."

CAPITULO II

2. El Contrato Colectivo de Trabajo.

2.1 Naturaleza y Fines del Contrato Colectivo de Trabajo.

Teniendo en cuenta que el tema principal de la presente tesis es el de "Cláusula de Exclusión por separación", sólo desarrollaremos algunos aspectos que consideramos indispensables del contrato colectivo de trabajo, como son determinar la naturaleza jurídica, los elementos de fondo, de forma, su finalidad y las partes que intervienen en su celebración.

Con respecto al origen las tesis que tienen mayor fundamento son las que sostienen como antecedente de los contratos colectivos de trabajo, a los pactos celebrados en los antiguos gremios, entre los maestros y los compañeros para fijar las condiciones de trabajo. Señalamos como ejemplos de estos pactos de acuerdo con Nipperdeu, los celebrados en 1363 para los tejedores de Estrasburgo, y otro en 1437 para los herreros de Thor.

El ilustre tratadista Mario de la Cueva nos señala que el contrato colectivo nace formalmente en el Código Civil Holandés de 1909. Hay autores como Manuel Alonso García, que estiman que el contrato colectivo es una institución relativamente moderna, nacida en el siglo XIX (22).

Es claro que las Uniones de Trabajadores, artesanos u oficios, son el antecedente de las asociaciones profesionales, tanto de trabajadores como de patrones, y al entrar en -- conflicto ambas partes, dan origen a los pactos o convenciones para fijar las condiciones del trabajo y la forma en que éste se va a desempeñar.

Se han hecho diversas denominaciones en cuanto al -- contrato colectivo se refiere: En Francia lo llaman "Contrato o Convenio Colectivo" en Italia lo denominan "Contrato Colectivo de Trabajo" al igual que en México, en España lo llaman -- "Convenio Sindical"; en Alemania se observa el "Contrato de Ta rifa". Muchos autores han puesto diferentes términos a la ins titución en estudio: Guillermo Cabanellas lo denomina "Concordato de Trabajo o Tratado Intersindical" Enrique Alvarez del -- Castillo lo llama "Convención Colectiva de Trabajo", Baltasar Cavazos Flores lo denomina "Pacto Profesional de Trabajo". Consideramos más jurídico utilizar el término empleado por el tratadista Nestor De Buen, que lo llama "Pacto Normativo de -- Condiciones de Trabajo" ya que en realidad el llamado "Contra-- to Colectivo" es en realidad un pacto que fija las condiciones en que se va ha prestar el trabajo.

En cuanto al antecedente en México de estos pactos, mencionamos a los reglamentos de trabajo de principio de siglo xx, entre los que destacan, el Reglamento de Trabajo de las fa bricas de Hilados y Tejidos (1906); la Ley de Asociaciones -

Profesionales de Agustín Millán para el estado de Veracruz - - (1914); La Ley de Cándido Aguilar (1916) y en el año de -- 1917 la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos conteniendo el artículo 123 que regula to do lo referente al trabajo y la previsión social.

El Poder Ejecutivo como órgano administrador del estado se encarga de garantizar a la colectividad un desarrollo racional, equitativo, independiente y con libertad. Dentro de las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social destaca la de procurar el equilibrio entre los factores de la producción; es la contratación colectiva uno de los medios uti lizados para lograr ese equilibrio al que hemos hecho mención.

En la celebración del Pacto Normativo que fija las condiciones de trabajo, juega un papel importante la actividad que imparte el estado como autoridad administrativa y no juris diccional.

Nuestro Derecho Constitucional no regula en forma -- expresa a la contratación colectiva, sin embargo del artículo 123 apartado "A" se deduce -en especial de las fracciones XVI, XVII y XVIII- los elementos que permiten fundamentar constitucionalmente al contrato colectivo de trabajo o mejor dicho, al pacto normativo para fijar condiciones de trabajo. Este pacto es un medio para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del trabajo con los - del capital.

Lo anterior se ve confirmado por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que ha ce una descripción del mal llamado contrato colectivo de traba jo, en el Capítulo I del Título Séptimo denominado "Relaciones Colectivas de Trabajo" que comprende los artículos 386 al 403. Estas disposiciones legales después de dar una definición le-- gal de lo que es el "Contrato Colectivo de Trabajo", menciona quienes deben celebrarlo, quien es su titular, cuales son los requisitos para su celebración, además de señalar el momento a partir del cual surtirá sus efectos legales, los casos de nul-- dad, etc.

La contratación colectiva de México se lleva a tra-- vés del pacto que celebra el sindicato y el patrón, para deter-- minar y fijar de común acuerdo, las condiciones para el traba-- jo. Esta convención determina el pacto normativo que fija las condiciones de trabajo de carácter ordinario, con vigencia en una o varias empresas o establecimientos, o bien los también - mal llamados "Contratos Ley" o "Contratos Colectivos Obligato-- rios"; en la presente tesis sólo hablaremos de los primeros, - aunque muchas de las disposiciones se aplican a las dos insti-- tuciones.

Nosotros consideramos que la terminología que utilizó el legislador en materia laboral, para denominar al "Contra-- to Colectivo de Trabajo" no es correcta y expondremos a este - respecto, los siguientes razonamientos: no es propiamente un -

contrato porque todos los contratos incluso el de matrimonio, se requiere de un acuerdo de voluntades, lo cual en el contrato colectivo de trabajo no ocurre en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajo, ni mucho menos la voluntad del patrón. Las fuentes formales generales del derecho civil no guardan la misma jerarquía que en derecho laboral. En efecto, la ley, fuente formal por excelencia en el derecho civil pierde su primacía en derecho del trabajo, ya que en esta materia se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la ley se encuentra la costumbre o la jurisprudencia que otorguen mayores beneficios a los trabajadores.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo se olvida de las fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo como son el contrato colectivo de trabajo, contrato ley y la sentencia colectiva.

Cabe aclarar que aún y cuando consideramos que la de nominación nos parece incorrecta, se utiliza en la presente te sis, por estar generalizado en la ley, doctrina y jurisprudencia.

En los contratos colectivos de trabajo la ley impone a las partes obligaciones y prestaciones fundamentales, algunas de carácter irrenunciable para el trabajador, con el objeto de equilibrar a la parte trabajadora con la patronal, por -

ser ésta económicamente más fuerte. En la mayoría de las veces la voluntad del trabajador no tiene relevancia en la celebración del contrato colectivo de trabajo, por ejemplo: El trabajador que desee ingresar a una empresa donde exista contrato colectivo de trabajo, no podrá alegar respecto de alguna cláusula, deberá aceptarlo tal cual o se quedará sin empleo. Podría suceder que un grupo de trabajadores no estén de acuerdo con algunas cláusulas, las cuales surtirán sus efectos legales, si la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con ellas.

En cuanto a la voluntad del patrón, no es necesaria para celebrar el contrato colectivo de trabajo; pero no solo eso, sino que se puede celebrar aún en contra de su voluntad, ya que los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía. En consecuencia afirmamos, que el término de contrato colectivo denota falta de técnica jurídica por parte del legislador. Tampoco es un acto colectivo, ya que, primeramente lo de colectivo no se refiere a número de trabajadores, sino al interés profesional del trabajador. Además en un acto colectivo se requiere que todas las voluntades persigan un mismo fin o finalidad y por tanto existe unidad en cuanto a la finalidad, resultando en consecuencia que no hay intereses contrarios respecto de la misma finalidad primordial y no hay propiamente partes con fines contrarios, cosa que resulta inevitable en el contrato colectivo de trabajo, -- por la constante lucha de clases; en consecuencia el término de "colectivo" resulta mal empleado.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la institución en estudio, existen varias tesis, haciendo un breve comentario de las que consideramos más importantes, A este respecto Mario De La Cueva señala que la naturaleza jurídica del llamado contrato colectivo, se determina por ser una institución de derecho público, que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público, y siendo la creación de la norma general una función pública, el contrato colectivo de trabajo debe tener ese carácter; lo califica de "fuente autónoma de derecho objetivo"-ya que constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida en que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas más favorables para los trabajadores que las vigentes en la empresa en el momento de su celebración. Por otra parte el tratadista Nestor De Buen I. dentro de su clasificación de actos jurídicos laborales, lo contempla dentro de los "actos debidos de finalidad normativa", o sea, los que derivan de la obligación de cumplir con una norma legal. La tesis contrastante del maestro Alberto Trueba Urbina a la luz de su Teoría Integral, en la que expone que el contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123 Constitucional. Agrega que es un contrato en el que se rompe con el principio de la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre trabajadores y patrones deben regularse por las normas proteccionistas y reivindicadoras establecidas en favor del trabajador. No es una institución de derecho público ni privado, sino de derecho social.

"En el derecho social, la relación colectiva de trabajo es esencial. Es la base en que se apoya la interrelación de relaciones laborales, y de cualquier otra naturaleza" (23).

Podríamos resumir por razones de espacio las teorías que han tratado de justificar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, clasificándola en tres grupos.

- a). *Teorías Civilistas, fundamentadas en el principio de autonomía de la voluntad, de clara tendencia individualista. Dentro de este grupo encontramos la Teoría de Mandato; -- del Cuasicontrato; de la Gestión de Negocios; de la Estipulación en favor de terceros; y la Teoría de la persona moral ficticia.*
- b). *Teorías Eléctricas o de Transición, dentro de este grupo se contemplan las teorías del uso o costumbre industrial; la de la solidaridad necesaria y la del Pacto Social.*
- c). *Teorías Jurídico-Económicas, en donde encontramos la Teoría del Objetivismo Solidarista de (DUGUIT); la del Institucionalismo Jurídico de (HARTOU) ; y la del Normativismo de (KELSEN); siendo este grupo de teorías las que prevalecen por tener un mejor fundamento jurídico (24).*

El contrato colectivo de trabajo es un acto de derecho social, debe ser incluido entre los actos jurídicos admi--

nistrativos y no entre los actos legislativos, aún y cuando -- sus características materiales lo equiparen con las leyes: -- Los contratos colectivos tienen los atributos materiales de la ley, pero carece de los formales. En ocasiones el Congreso de la Unión delega la facultad de crear normas jurídicas abstractas e impersonales, pero dichas normas no son propiamente leyes, aunque su naturaleza material sea la misma. El contrato colectivo del trabajo es una figura nominada protagonista del derecho laboral colectivo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. El artículo 16 del mismo ordenamiento legal define a la empresa como la unidad económica de producción y distribución de bienes; y al establecimiento como la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y constituya a la realización de los fines de la empresa.

Del concepto enunciado se desprende que el contrato colectivo es un instrumento que armoniza los intereses del capital y del trabajo, como resultado de las discusiones celebradas entre el sindicato y el patrón, aceptándose como ley del grupo y convirtiéndose de esta forma en una fuente generadora

de normas. Constituye una fuente formal especial y autónoma - del derecho del trabajo.

La institución en estudio rompe con el principio civilista de que los contratos obligan a lo expresamente pactado, se extiende no solamente a los que en él intervienen en su celebración, sino aún a las personas que eventualmente se hubiesen opuesto, si éstas prestan sus servicios en la empresa en forma en una auténtica fuente de derecho objetivo.

El Contrato Colectivo de Trabajo constituye una --- fuente formal especial y autónoma de derecho del trabajo y --- crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económica social, se encuentra por encima de la ley, --- que establece prestaciones y derechos mínimos irrenunciables.

En el contrato colectivo de trabajo se contemplan --- tres elementos:

- 1.- Los elementos estructurales o esenciales.
- 2.- Los presupuestos de validez.
- 3.- Los requisitos de eficacia.

El objeto esencial del contrato colectivo es el de - crear un sistema de normas que sirva de modelo en las relaciones de trabajo, fijando las condiciones del mismo, así como la

creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial entre el patrón y el sindicato, o sea, lo esencial en el contrato colectivo de trabajo lo constituye el elemento normativo del mismo.

En cuanto a los requisitos de validez es indispensable la capacidad de ejercicio en la celebración del contrato colectivo de trabajo. Cuando se trate de personas físicas patronales, se estará a lo dispuesto en la legislación civil. Si se trata de patrones actuando como personas morales, el problema no será de capacidad, sino de representación legal. En cuanto al sindicato, los representantes deberán tener 16 años por lo menos y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad laboral [25].

El principio de derecho civil de que la voluntad debe estar exenta de vicios no es aplicable en materia laboral. La presión, amenaza y coacción, son consecuencias normales en el contrato colectivo. El objeto debe ser lícito; en términos generales podemos concluir afirmando que los presupuestos de validez en el derecho civil no son aplicables en derecho laboral.

Por otra parte, es claro que el derecho de exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo pertenece a los sindicatos, y esto se fundamenta en una presunción *Juris Tantum*, o sea, que acepta prueba en contrario, consistente en que el sindicato sea mayoritario.

de normas. Constituye una fuente formal especial y autónoma - del derecho del trabajo.

La institución en estudio rompe con el principio civilista de que los contratos obligan a lo expresamente pactado, se extiende no solamente a los que en él intervienen en su celebración, sino aún a las personas que eventualmente se hubiesen opuesto, si éstas prestan sus servicios en la empresa en - que rigen las condiciones de trabajo, constituyéndose en esta forma en una auténtica fuente de derecho objetivo.

El Contrato Colectivo de Trabajo constituye una - -- fuente formal especial y autónoma de derecho del trabajo y - - crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económica social, se encuentra por encima de la ley, -- que establece prestaciones y derechos mínimos irrenunciables.

En el contrato colectivo de trabajo se contemplan -- tres elementos:

- 1.- Los elementos estructurales o esenciales.
- 2.- Los presupuestos de validez.
- 3.- Los requisitos de eficacia.

El objeto esencial del contrato colectivo es el de - crear un sistema de normas que sirva de modelo en las relaciones de trabajo, fijando las condiciones del mismo, así como la

creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial entre el patrón y el sindicato, o sea, lo esencial en el contrato colectivo de trabajo lo constituye el elemento normativo del mismo.

En cuanto a los requisitos de validez es indispensable la capacidad de ejercicio en la celebración del contrato colectivo de trabajo. Cuando se trate de personas físicas patronales, se estará a lo dispuesto en la legislación civil. Si se trata de patrones actuando como personas morales, el problema no será de capacidad, sino de representación legal. En cuanto al sindicato, los representantes deberán tener 16 años por lo menos y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad laboral [25].

El principio de derecho civil de que la voluntad debe estar exenta de vicios no es aplicable en materia laboral. La presión, amenaza y coacción, son consecuencias normales en el contrato colectivo. El objeto debe ser lícito; en términos generales podemos concluir afirmando que los presupuestos de validez en el derecho civil no son aplicables en derecho laboral.

Por otra parte, es claro que el derecho de exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo pertenece a los sindicatos, y esto se fundamenta en una presunción *Juris Tantum*, o sea, que acepta prueba en contrario, consistente en que el sindicato sea mayoritario.

El contrato colectivo de trabajo comprende los siguientes requisitos formales:

- 1.- Su presentación por escrito.
- 2.- Triplicado del ejemplar.
- 3.- Depósito del mismo por cualquiera de las partes.

El contrato colectivo debe expresarse por escrito, - si no se cumple con esto, será nulo de pleno derecho. Deberá expedirse por triplicado, entregando un ejemplar a cada una de las partes y el otro tanto se depositará ante la autoridad laboral, surtiendo sus efectos, desde la fecha de presentación, salvo pacto en contrario. Esto implica que la ley condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad laboral para que pueda surtir sus efectos legales. El depósito es tan necesario para la vigencia del contrato colectivo como para su existencia es la de la formalidad.

En realidad el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita (26).

En consecuencia cuando faltaren los requisitos formales 1 y 2 los actos son sancionados por la ley como nulos de pleno derecho; respecto del 3, la ley impide que se produzcan efectos legales.

Del artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo se deduce que nuestro derecho laboral es un instrumento de equili-

brio y coordinación entre las clases sociales. Ese equilibrio se alcanza por la acción del Estado en los órdenes administrativos, legislativo y judicial, en el que interviene el juego de las fuerzas sociales a través de mecanismos legales en vigor.

La función equilibradora del contrato colectivo es una de las más importantes, la existencia, vigencia y debida observancia de estas instituciones es signo de equilibrio. -- Donde hay equilibrio hay paz social.

Ahora bien, el contrato colectivo de trabajo tiene -- por finalidad reglamentar y fijar las condiciones de trabajo -- entre los patrones y los trabajadores, nunca ha sido su propósito resolver problemas del sindicato. La contratación colectiva constituye una preocupación del estado. Debe garantizar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, que implica mejor condición de vida; a los patrones tranquilidad y progreso, y al público consumidor una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad.

Se afirma que nuestro derecho laboral, fue creado -- para la defensa de los trabajadores, quienes originan instituciones jurídicas para la defensa de sus intereses. En realidad la clase patronal ha utilizado como instrumentos del capital, al sindicalismo, al derecho de huelga, y al contrato colectivo de trabajo; dentro de la lucha de clases, podríamos de

cir que el sindicalismo es el protagonista, la huelga el medio coactivo, y el contrato colectivo de trabajo el instrumento jurídico-económico.

"El contrato colectivo de trabajo fue un medio del - que se valió el derecho burgues para evitar la explotación del trabajador asalariado, en lo posible aunque no para suprimirla" (27).

En todo contrato colectivo se contempla una doble relación jurídica; a) La Individual que se origina entre el patrón y cada uno de los trabajadores. b) La Colectiva que se origina entre el patrón y el sindicato. En cuanto a la terminación del contrato colectivo, a este respecto, se pueden presentar cuestiones muy interesantes, veamos:

1. Subsistirán las relaciones individuales sin las colectivas, en el supuesto de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si es el único en la empresa. Las condiciones de trabajo siguen sin modificación, -- con independencia de la existencia del sindicato que las haya pactado.

2. No es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, ya que al faltar el elemento normativo del contrato (28) y desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho. Cabe la excepción de que el pa-

trón quede sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el contrato colectivo de trabajo, tan pronto vuelva a contratar - otros trabajadores con el propósito de reanudar labores en el centro de trabajo.

3. Es correcto que puedan terminar las relaciones - individuales y las colectivas simultáneamente, como los casos de cierre total de la empresa o reducción definitiva de los - trabajos. En el primer caso se verán afectadas las relaciones de trabajo de todos los trabajadores, y en el segundo, las de algunos. Otro caso sería el mutuo consentimiento, y en general cualquiera de las causas expresamente señaladas por la ley.

De la definición legal del contrato colectivo a que se refiere el artículo 386 de la ley laboral, se observan las siguientes características:

- a). Es indispensable que participe un sindicato de trabaja-- dores en la celebración del contrato colectivo de traba--ajo; los trabajadores por si solos no están legitimados - para celebrarlo.
- b). Sólo el patrón estará obligado a celebrarlo.
- c). El contrato colectivo de trabajo es el instrumento jurí-- dico para lograr la coordinación y equilibrio entre los factores de la producción.

- d). El contrato colectivo debe de consignar prestaciones superiores a las de la ley.
- e). Su fin es establecer normas generales cuyo campo de aplicación será la empresa o establecimiento.

Hay que recordar, que la contratación colectiva se fundamenta en dos principios:

Primero el de la especialidad de la empresa (tratándose de sindicatos gremiales o de industria), sólo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa podrán celebrar con el patrón, el contrato colectivo de trabajo.

El segundo corresponde al mayor interés profesional, si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a celebrar el contrato colectivo, si tiene la mayoría dentro de cada especialidad. Se observarán cuando existan varios sindicatos -- dentro de una misma empresa las siguientes normas: Si concurren sindicatos de empresa o industria, o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de in-

industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo pa
ra su profesión siempre que el número de sus afiliados sea ma-
 yor que el de los trabajadores de la misma profesión que forme
 parte del sindicato de empresa o industria. De lo anterior se
 deduce que dentro de una misma empresa pueden existir varios -
 contratos colectivos de trabajo. Dichos contratos no podrán -
 celebrarse en condiciones menos desfavorables para los trabajado
res que las contenidas en contrato colectivo en vigor dentro
 de la propia empresa (29).

Otra característica de los contratos colectivos de -
 trabajo es la inmediatez, que consiste en que al celebrarse o
 reformarse un contrato colectivo, en forma automática se modi-
 ficán las cláusulas de los contratos individuales o colectivos
 existentes. Es requisito indispensable que en el contrato co-
 lectivo de trabajo se determinen los salarios; si faltare alguna
 otra estipulación bastará con aplicar la ley.

Es finalidad del contrato colectivo de trabajo esta-
 blecer prestaciones superiores a las de ley, si no fuere así,
 carecería la razón de su regulación legal. La ley contempla -
 para la mejor administración del contrato colectivo de trabajo,
 la creación de comisiones mixtas, con el objeto de solucionar
 conflictos internos que no trasciendan a los tribunales. Po-
 drán constituirse por acuerdo de las partes o por mandato de -
 ley. Son partidarias, esto es, con igual número de represen-
 tantes de las partes y tendrán una finalidad determinada. La

ley laboral regula, por ejemplo las comisiones para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; comisiones para formar cuadros de antigüedades; comisiones para la elaboración de los reglamentos interiores del trabajo; comisiones mixtas de seguridad e higiene; comisiones de capacitación y adiestramiento (30).

El poder público ha reconocido la importancia de los contratos colectivos de trabajo, y como la ley contiene un mínimo de derechos, deja al contrato colectivo que se extienda en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores; y de que se fijen condiciones de trabajo más benéficas para desempeñar el trabajo. El contrato colectivo no puede contravenir disposiciones o prerrogativas que concedan las leyes a los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es una institución que ha tenido aceptación en todo el mundo. Mencionamos para concluir la importancia que guarda la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en la imposición de normas jurídicas de carácter laboral actividad que ha desarrollado ininterrumpidamente desde 1919 (31) hasta la fecha. Esta continuidad se explica por la importante tarea que ha llevado a cabo en beneficio de todos los trabajadores del mundo, ya sea a través de sus diferentes programas de cooperación técnica, así como mediante su labor normativa en tratados internacionales.

En este sentido las normas jurídicas internacionales del trabajo han ampliado los campos de aplicación, al proteger en forma más completa, las garantías inherentes a la vida laboral; en tanto los programas de cooperación técnica buscan atender las necesidades de los países en desarrollo. La O.I.T. en 1976 formula el Programa Mundial del Empleo para abatir el desempleo y subempleo. A nivel regional tiene tres proyectos de gran importancia (32).

La Ley Federal del Trabajo prevee que los tratados internacionales aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.

"ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL. Esta Constitución, - las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que esten de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión..."

Cabe aclarar que México ha ratificado gran cantidad de convenios internacionales (33).

2.2. El Contrato Colectivo de Trabajo y la Clausula de Exclusión -- por separación.- Este subtítulo tiene el propósito de determini

nar cuales son los elementos que integran al contrato colectivo de trabajo, por ser esto importante para fijar el objeto de estudio de la presente tesis.

Dentro del contenido de los contratos colectivos de trabajo se pactan una serie de cláusulas para regular las relaciones entre el patrón y los trabajadores a través del sindicato. Haremos mención de como están integrados los contratos colectivos de trabajo.

"En la doctrina simplemente se distingue el contenido esencial de aquel que no lo es sino accidental" (34). A este respecto Cepeda Villarreal, quien distingue dos tipos de -- cláusulas:

- a). Cláusulas esenciales,
- b). Cláusulas accidentales.

La envoltura existe en todo contrato colectivo, ciertamente que no puede constar expresamente, pero entonces, aplicaremos las disposiciones legales, esto es, el contrato colectivo de trabajo, quedará integrado por los mandatos legales. Dispone nuestra Ley Federal del Trabajo, que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos legales a partir del depósito ante la autoridad laboral; fija la duración máxima y señala -- los procedimientos de revisión, prórroga y terminación del contrato colectivo de trabajo. Por tanto si faltare uno de éstos elementos, se suplirá por mandato de ley.

Por último estudiaremos brevemente el elemento compulsivo u obligatorio, según Mario De La Cueva, está compuesto por las normas tendientes de asegurar la efectividad del elemento normativo, y por las reglas que fijan las condiciones -- que contrae cada una de las partes. El elemento compulsorio se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo de trabajo, y las reglas que fijan las obligaciones concretas del sindicato obrero frente al patrón y de éste para aquel.

Dentro del primer grupo se contemplan normas tales, como la formación de comisiones mixtas, o fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, como son las mal llamadas cláusulas de exclusión, las -- cláusulas de preferencia sindical y las prohibiciones impues--tas al patrón para que garantice la efectividad del contrato -- colectivo de trabajo por ejemplo, las comisiones mixtas que -- ayudaran a la conservación de la paz y vigencia del pacto, y -- las llamadas "cláusulas de exclusión" que pretenden evitar las maniobras encaminadas a disgregar al grupo sindical, y a mantener la posibilidad de defensa del interés profesional.

Las cláusulas del segundo grupo, son derechos y obligaciones que adquieren las partes, en su carácter de personas jurídicas, así como ciertas prestaciones a que se puede obligar el patrón, como la oferta de un local para que sesione el sindicato, naturalmente que éstos derechos y obligaciones, tienen

como motivo y causa principal al propio pacto, pero difieren - profundamente de las anteriores. Las cláusulas del primer grupo afectan a la vida misma del contrato colectivo, y en consecuencia al interés profesional que representa el sindicato; en tanto que las segundas constituyen derecho subjetivos del sindicato, cuya realización o ineficacia no afecta directamente - al sindicato obrero.

La distinción no es absoluta, porque en último término, las dificultades jurídicas que sufra el sindicato, tendrán que repercutir necesariamente en la comunidad obrera. Cabe aclarar que el elemento compulsorio es igualmente esencial al contrato colectivo de trabajo, pero también es verdad que - no necesita existir en toda su extensión. De los dos grupos - en que se desenvuelve, las normas que tratan de asegurar su - efectividad no pueden faltar, y si bien es posible que no exista cláusula alguna sobre este particular, la ley suplirá la -- deficiencia en que incurrieron las partes.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha expresado que las cláusulas contractuales son de tres tipos: - - 1). Cláusulas que regulan la forma en que debe llevarse a cabo el trabajo. 2). Cláusulas que se refieren a prestaciones de - carácter económico; 3). Cláusulas de carácter administrativo. El sindicato a través del primer tipo de cláusulas, busca mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados, por medio de disposiciones que generalmente se refieren a horarios de traba

jo, tiempo extraordinario, lugar en donde debe prestarse el -- trabajo, etc. El segundo tipo de cláusula son aquellas que -- afectan directamente los costos de la empresa, de manera que -- este tipo de disposiciones adquiere por su contenido, el mayor rango de la negociación. El tercer tipo de cláusula se refiere a los aspectos de la organización dentro de la empresa, que permitan lograr una mayor productividad y una mejor armonía en las condiciones en que se debe prestar el trabajo. Las cláusulas de referencia son las que determinan el contenido de los -- contratos colectivos de trabajo (35).

Estimamos que el elemento "obligatorio" al que hace mención De la Cueva, se presta a confusiones de carácter semántico, ya que de la impresión de que los demás elementos no lo son. Consideramos oportuno el comentario del profesor Baltasar Cavazos en ese sentido: "No estamos de acuerdo en cuanto a la denominación de este elemento, ya que el vocablo obligatorio, lo consideramos infortunado y poco pedagógico, independientemente de que conduce a confusiones, ya que podría pensarse que por exclusión, los demás elementos no serían obligatorios, siendo que en todo caso, el elemento preponderantemente obligatorio tendría que ser el elemento normativo" (36).

Las cláusulas pactadas por las partes no deben contravenir disposiciones constitucionales, ni de leyes secundarias o reglamentarias, y en caso de que se pactaran estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a la

clase trabajadoras Estas serán nulas de pleno derecho y en consecuencia no obligaran a las partes. Las cláusulas contractuales que contengan estipulaciones contrarias a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o que impliquen renuncia a los derechos de los trabajadores, no producirán ningún efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos. - En el caso de cláusulas nulas, se entenderá que rige la Ley Federal del Trabajo o las normas supletorias. Cuando un contrato colectivo de trabajo contenga cláusulas afectadas de nulidad, si bien es cierto que el sindicato firmante es quien tiene la acción para demandar la modificación del mismo, también lo es que los trabajadores individualmente considerados, puedan demandar ante la junta la no aplicación de dichas cláusulas.

Estas consideraciones tienen su fundamento constitucional, en el artículo 123 apartado "A" fracción XXVII, inciso h), que a la letra dispone:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

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

Desgraciadamente el derecho laboral mexicano no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho es-

tablecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y ésta es de pleno derecho.

Así mismo, nuestra constitución establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique al trabajo que más le acomode, siendo lícito, en donde sólo por resolución judicial podrá afectar el ejercicio de esa libertad (37).

Está claro que el sindicato pueda sancionar a uno de sus miembros, cuando actúe en contra de la misma asociación; - estas sanciones deben ser internas y no externas, esto implica que dichas sanciones podrán consistir en la pérdida de derechos que correspondan a los miembros del sindicato como tales, pero no podrá afectarse derechos de los trabajadores sindicalizados fuera de sus relaciones con el grupo.

La cláusula de exclusión por separación es una disposición del contrato colectivo de trabajo, integrante del elemento que denominamos compulsorio. La cláusula en cuestión no se refiere a las relaciones entre los trabajadores y el patrón sino es una estipulación que faculta al sindicato a imponer -- una sanción al trabajador al cual se le aplica, su efecto es -- imponer al patrón la obligación de hacer cumplir una sanción -- dictada por el grupo. Las relaciones jurídicas de los trabajadores no deben quedar al arbitrio de los dirigentes sindicales, quienes aplican la cláusula de exclusión por separación, cuando el trabajador no cumple con los supuestos "lineamientos políticos" del sindicato, o cuando no se cumplen los caprichos -- de los dirigentes del grupo.

La pérdida de los derechos únicamente puede decretarse por el Estado, ya que la justicia privada está expresamente prohibida por la constitución, que a este respecto dispone:

"Artículo 17.- ... Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibida las costas judiciales".

Atento a lo antes expuesto, ponemos de manifiesto -- que las partes no pueden hacer cumplir por sí mismas, unilateralmente, frente a la oposición de la contraparte, y en ausencia de un laudo, las cláusulas contractuales, que según ellas se hayan infringido, y disfrutar de los derechos que estas -- cláusulas les otorgan, porque está es una facultad jurisdiccional de interés público que la Ley Federal del Trabajo ha conferido a los tribunales laborales. En consecuencia, si alguna -- de las partes estima que la otra no cumple lo pactado, tiene -- su derecho para deducirlo ante la autoridad del trabajo, y luego que obtenga laudo favorable, disfrutar del derecho definido en su beneficio.

Según se desprende del artículo 13 constitucional na die puede ser juzgado por tribunales especiales, lo que implica que la Comisión de Honor y Justicia de los sindicatos, aun-

que en sus estatutos se establezca, no está facultado para --- actuar como tribunal especial y dictaminar sanciones, como en el caso del trabajador al que se le aplica la cláusula de exclusión por separación; abundaremos a este respecto, en el capítulo siguiente.

Ahora bien, daremos un enfoque de diversas disposiciones legales contenidas en la ley laboral, contrastando lo que sucede en la práctica, con lo establecido en el ordenamiento legal.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos de trabajo pueden nacer ya sea por vía ordinaria o por vía de huelga, según disponen los artículos 387 y 450 fracción II del ordenamiento legal citado. La práctica mexicana se inclina notablemente por el segundo supuesto. Los sindicatos jamás demandarán la firma del contrato colectivo de trabajo por la vía ordinaria. Siempre emplazan a huelga por presión.

Por otro lado, el artículo 396 establece que las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aún y cuando no sean miembros del sindicato, con la limitación de los empleados de confianza. Esta disposición se contraviene con el artículo 395 del mismo ordenamiento legal, que establece la cláusula de exclusión por separación, la cual no ca

be duda que es una estipulación del contrato colectivo de trabajo, que no es aplicable a los trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento y que no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado.

En cuanto a la revisión del contrato colectivo de -- trabajo, los artículos 399 y 399 bis, establecen que la revisión deberá solicitarse por lo menos sesenta días antes del -- transcurso de dos años, estableciéndose que la revisión integral del contrato colectivo de trabajo que comprende salarios y clausulado, será cada dos años, mientras que la revisión salarial procede cada año. Comentamos en ese sentido, que el -- artículo 399 señala expresamente un término máximo, en conse-- cuencia los sindicatos están en posibilidad de solicitar la revisión al día siguiente del que lo hubiere revisado. La prác-- tica mexicana ha demostrado que los sindicatos demandan, al solicitar la revisión salarial el cumplimiento de diversas clu-- sulas que han sido violadas en su perjuicio, logrando con esto la revisión integral del contrato colectivo de trabajo respec-- tivo.

La ley laboral establece que la revisión de los con-- tratos colectivos de trabajo, debe llevarse en un ambiente fa-- vorable con disposición de ánimo adecuado, sin premuras de - - tiempo; cuando en la realidad mexicana los contratos colecti-- vos de trabajo se revisan en un ambiente adverso y hostil, con inminente amenaza de huelga.

Nosotros aconsejamos que para un futuro próximo, que se adoptara la fórmula del "SALARIO MOVIBLE" que podría ser expresado, en la tabla tipo "Mitterrand" en donde el salario se ve incrementado trimestralmente con un porcentaje que previamente se ha incrementado, combatiendo en cierta medida los altos índices inflacionarios que actualmente estamos viviendo en México y otras muchas partes del mundo (38).

Consideramos que la mejor inversión que puede hacer el patrón es en los salarios de sus trabajadores. El derecho se hizo para el hombre y no el hombre para el derecho. Debemos pugnar por lograr un progreso real en todos los niveles, - con justicia y libertad, a través de principios tales como el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades, coordinación técnica de esfuerzos, con el fin de lograr el equilibrio, estabilidad y progreso no solo de la clase trabajadora, sino también del patrón y del propio estado.

El contrato colectivo de trabajo es el instrumento - mediante el cual se pueden coordinar los intereses del capital y del trabajo, debiendo consignar prestaciones mayores a las - establecidas en la ley.

Hemos descrito algunos de los aspectos que consideramos importantes para poder comprender con mayor claridad el capítulo subsecuente. Concluimos el presente, exortando a los - legisladores en materia laboral, para que realicen las reformas necesarias para que la ley cumpla su cometido.

NOTAS. CAPITULO II.

- (22) Cf. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo. Tomo II, tercera Edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, P. 395
- (23) Delgado Moya, Rubén. Derecho Social del Presente. - Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, P. 471
- (24) Cf. a los maestros Mario de la Cueva y Rubén Delgado Moya, quienes hacen comentarios del desarrollo histórico jurídico de las teorías que pretenden justificar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, que -- por razones de espacio no transcribimos.
Ibidem De la Cueva, Mario P. 387
Ibidem Delgado Moya, Rubén P. 429
- (25) Cf. Artículo 23, 376, 692, 693 de la Ley Federal del Trabajo en relación con los Artículos 646, 2546, 2554, -- 2555 del Código Civil para el D.F.
- (26) Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.
"... El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hu**bi**esen convenido una fecha distinta".
- (27) Delgado Moya, Rubén. Ob. Cit. P. 470
- (28) Infra. P. 50 (Elemento normativo del C.C.T.)
- (29) Artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo
- (30) Cf. Artículo 25 en relación con 537 a 539; 125 Fracción I; 424 Fracciones I y II, 425, 509, 510 de la Ley La boral.

- (31) El 28 de junio de 1919 se creó la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.) la cual celebró su primera reunión en octubre de ese mismo año en Washington. En -- los albores de la década de los treinta, nuestro país con -- taba con un sector obrero concientizado políticamente y -- con una amplia visión de la problemática social mexicana; hecho que fue determinante para que el gobierno mexicano, luego de haber ingresado a la O.N.U. decidiera participar en los trabajos de la O.I.T. a partir de 1931.
- (32) Proyectos regionales para América Latina:
- a). El Centro Interamericano de Administración del Trabajo. (CIAT).
 - b). El Centro Interamericano de Información y Documentación sobre Formación Profesional. (CINTERFOR).
 - c). Programa Regional de Empleo para América Latina.
- Cf. Participación de México en los Foros Internacionales. Serie de conferencias. Conferencia de la Dirección General de Asuntos Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Colección Foro Laboral. Introducción a la Administración Pública del Trabajo. Primera Parte, México, 1981, pp. 11
- (33) Vrg. convenio No. 87 libertad sindical y protección de sindicalización. Diario Oficial del 16 de octubre de 1950.
- (34) Delgado Moya, Rubén. Ob. Cit. P. 432
- (35) Contratación Colectiva y Régimen Laboral. Serie -- de conferencias. Ob. Cit. pp. 63 a 75
- (36) Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho -- Laboral. Tercera edición Editorial Trillas, S.A. México 1983, P. 263

- (37) Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- (38) Tabla Tipo Mitterrand

<u>MESES</u>	<u>AUMENTOS</u>
Enero	20%
Febrero	20%
Marzo	22
Abril	22
Mayo	22
Junio	24
Julio	24
Agosto	24
Septiembre	26
Octubre	26
Noviembre	26
Diciembre	Aguinaldo

FUENTE: Cavazos Flores, Baltasar, Ob. Cit. P. 272

CAPITULO III

5. *Las Cláusulas de Exclusión.*3.1 *Breves Antecedentes Históricos y Legislativos.*

Hario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo* nos dice que en principio las cláusulas de exclusión (Ingreso y expulsión) tienen su origen en el régimen corporativo, señalando que una de las finalidades de la corporación era la defensa del mercado contra terceros extraños, de tal manera que únicamente podían abrir un taller los maestros que tuvieran una autorización de la correspondiente corporación y consecuentemente quienes no formaran parte de ella, quedaban excluidos del mercado de trabajo. De este principio apunta el referido autor, deben haber tomado las antiguas asociaciones de compañeros, la idea de las cláusulas de exclusión [39].

Es así, como en un principio las corporaciones tuvieron el monopolio del comercio mediante el establecimiento de una serie de requisitos para formar parte del taller y obtener el grado de maestro; por otro lado, las asociaciones de compañeros reclamaban el monopolio del trabajo: Ninguna persona debía entrar a prestar sus servicios a un taller si no era miembro de la asociación de compañeros. Así se establecieron los antecedentes de la cláusula de exclusión, de ingreso, para después dar origen a la cláusula en su aspecto de expulsión por separación, pues el compañero que era expulsado de la asocia-

ción se le señalaba públicamente impidiéndole encontrar un -
nuevo trabajo en la ciudad.

Los maestros pusieron trabas para que los oficiales o compañeros no ascendieran de categoría y aprovecharon su posición para obtener privilegios y prerrogativas que los alejaron del espíritu de armonía y solidaridad que reinaba en la -- corporación, provocando con esto, el fenómeno de la lucha de -- clases, para defender sus respectivos intereses.

Las causas que dieron origen al nacimiento de las -- cláusulas de exclusión, fueron los hechos de que se valieron -- los patrones, tratando de sobornar a ciertos trabajadores concediéndoles privilegios sobre los demás, con el propósito de -- que se retiraran de la asociación profesional, debilitándola -- haciendo que ésta desapareciera.

Por lo que se refiere al Derecho Laboral Mexicano, -- la cláusula de exclusión apareció por primera vez en su modalidad de ingreso, de acuerdo con la información contenida en la obra del maestro De la Cueva, en donde sostiene que la primera cláusula de exclusión de ingreso de que se tiene noticia en MÉ xico, figuró en el contrato colectivo de trabajo firmado en -- 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., de acuerdo con la información proporcionada por el Sr. Jorge Ortiz Petricioli, miembro de la Confederación Obrera Mexicana.

Después de promulgada la Constitución de 1917, los estados de Veracruz y Tamaulipas lograron incluir la cláusula de exclusión de ingreso en muchos contratos colectivos de trabajo. Es así, como durante los años de 1925 a 1927 se firmó el primer contrato ley en México, al cual se le llamó Convención Textil y donde se contenía la cláusula de ingreso y una incipiente reglamentación que evoca a nuestra actual cláusula de exclusión por separación.

Las leyes del trabajo de las entidades federativas no consignaron a las cláusulas de exclusión dentro de sus preceptos; sólo la ley laboral del estado de Hidalgo de 1928 contenía una reglamentación que significa un antecedente importante de la cláusula de exclusión de ingreso.

El proyecto de Portes Gil, no contenía ningún precepto que estableciera las cláusulas de exclusión.

El proyecto de la Secretaría de Industria, aunque garantizaba los derechos de libertad positiva y negativa de asociación profesional, consagra la existencia y licitud de la cláusula de exclusión de ingreso; posteriormente se incluyó en dicho proyecto la cláusula de exclusión por separación, no obstante que ambas cláusulas se encontraban en contradicción con otras disposiciones del proyecto, que finalmente se convirtió en ley.

Antes de la ley laboral de 1931, las cláusulas de -- exclusión se pactaron de común acuerdo en los contratos colectivos de trabajo, pero después se exigió a través de la huelga, como sucedió con la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A.", en el año de 1934, conflicto que el General Abelardo Rodríguez, entonces Presidente de la República, figuró como árbitro y en cuyo laudo al dar la razón a los trabajadores, impuso la inclusión de la cláusula en su doble aspecto. A partir de este momento las cláusulas de exclusión cobraron vigencia -- y fueron generalmente aceptadas, ya sea voluntariamente o a través de los laudos que daban fin al conflicto correspondiente.

En México como ha quedado mencionado, la cláusula de exclusión de ingreso como la de exclusión por separación han -- marchado juntas y por regla general se incluyen en los contratos colectivos de trabajo y contratos ley.

Es por las anteriores razones que surge la necesidad de que la asociación profesional defienda su integridad, exigiendo del patrón que no admita trabajadores que no pertenezcan al sindicato; y que despida a los que perteneciendo a él, lo abandonen. Obedecía, dichas cláusulas a la necesidad de -- evitar que el patrón adquiriera más fuerza en las relaciones -- obrero patronales; fuerza que se acrecentaría en la misma medida en que disminuyera la de la asociación profesional, todo lo cual repercutiría en la economía de los trabajadores, pues

aisladamente no podrían exigir y obtener las mismas demandas - que con la fuerza del sindicato, era menos difícil conseguir.

3.2 Enumeración de las Cláusulas de Exclusión.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo es una de las disposiciones legales más controvertida; en primer término, se consagra en esta norma el derecho de los sindicatos - para poder pactar en los contratos colectivos de trabajo, la - facultad para que el patrón admita exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante; este acuerdo de voluntades entre el sindicato y el patrón, es la llamada -- cláusula de exclusión de ingreso, que se estudiaría brevemente en el punto subsecuente.

En segundo lugar, el de exigir que el patrón separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o que - sean expulsados del mismo; lo que se conoce como cláusula de - exclusión por separación. La disposición legal de referencia origina un cuestionamiento respecto de la constitucionalidad de las cláusulas, así como un problema terminológico que analizaremos en la presente tesis (40).

Tanto la cláusula de ingreso como la de expulsión se encuentran en el elemento compulsivo u obligatorio de los contratos colectivos de trabajo cuya finalidad es hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.

3.3 La Cláusula de Exclusión de Ingreso en el Derecho Mexicano.

Se ha dicho que la cláusula de exclusión de ingreso es imprescindible en la vida de los sindicatos actuales, la -- experiencia así lo indica, que los patrones tienden a preferir a trabajadores libres, con el propósito de emplearlos en diversas maniobras tales como debilitar y crear el desconcierto en las agrupaciones de trabajadores.

Es un principio las asociaciones de trabajadores recurrieron a medidas un tanto violentas, tales como el boicot y los paros laborales, con el objeto de consolidarse; pero al reconocerse el derecho de asociación profesional encuentra un medio más eficaz para lograr su incremento, para que los trabajadores permanezcan en él. Se incluyen en los contratos colectivos de trabajo obligaciones que facultan a los sindicatos a -- proponer a sus integrantes a la empresa para ocupar los puestos de nueva creación o las vacantes; en otros términos, la -- cláusula de ingreso es la que obliga al patrón a utilizar exclusivamente a trabajadores miembros de una determinada agrupación. Su efecto consiste en limitar la facultad del patrón para seleccionar libremente a su personal, por lo que aparentemente choca con la técnica de selección de personal.

El procedimiento habitual cuando se aplica la cláusula de ingreso, consiste en dar aviso por escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante o se ha creado un nuevo --

puesto. Por regla general, el sindicato en un término preestablecido debe enviar al candidato; de no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de sus servicios. Como contrapartida puede pactarse el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato durante el primer mes de trabajo y sin responsabilidad alguna, si no le satisfacen sus servicios (41).

Es claro pues que el sindicato tiene el monopolio -- del trabajo y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita ocupación de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a los caprichos y exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones por el imperativo de la necesidad de comer. Pueden existir muchas empresas en el país, pero solamente se solicita ingresar a aquellas que correspondan a la capacidad del trabajador, y si estas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas al trabajador para poder desempeñar su ocupación (42).

Es preciso aclarar, que la cláusula en estudio se encuentra contenida solamente en el artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, careciendo de una adecuada reglamentación legal. La realidad mexicana es que esta cláusula es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa individualmente considerada.

Sugerimos que cuando se origine una vacante o un --- puesto de nueva creación, el sindicato proponga una terna de - candidatos para cubrirla, estableciéndose un plazo determinado para que el patrón elija al trabajador idóneo; o bien, en caso de que el sindicato no proponga candidato dentro del plazo --- preestablecido, el patrón quedará facultado para cubrir el - - puesto, quedando obligado el trabajador a sindicalizarse; así mismo, podría pactarse en el contrato colectivo de trabajo un período de prueba, durante el cual el patrón podría darse cuen - ta de la capacidad que tiene el trabajador, y una vez pasado - dicho período podrá determinar la contratación respectiva.

Mario de la Cueva define a la cláusula de ingreso -- como aquel pacto que cierra a los trabajadores libres el acce- so a la empresa considerándola constitucional. Jesús Castore- na menciona en relación a lo anterior, que ésta consiste en:

1.- "El deber del patrón de tener a su servicio tra bajadores pertenecientes al sindicato.

2.- ...

3.- El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes tem- porales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien bofetinarlos...

4.- El deber del sindicato de proporcionar el per- sonal solicitado dentro del plazo preestablecido" (43).

Otros autores afirman que la cláusula de ingreso en- trega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir - éste las solicitudes de personal oportunamente y dejar vacan- tes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección - importante.

En México, La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio en los casos de contratación colectiva en que exista cláusula de exclusión por ingreso, para que tenga derecho el trabajador a que se le otorgue el puesto que reclama, se requiere la demostración de que existe la vacante, de que se tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores, y de que ha sido propuesto por el organismo sindical (44).

En Estados Unidos de América por ejemplo, se establecen prevenciones y prohibiciones en el ejercicio de la libertad de asociación profesional. Es el caso, que la Ley Taft-Hartley estipula la privación del trabajo a cualquiera de los miembros del sindicato, cuando no paguen sus cuotas periódicas o de iniciación. El patrón contratará libremente a su personal, y la restricción que pudiera existir, cuando hay estipulación entre el patrón y el sindicato, es que dentro de los treinta días siguientes a la toma del empleo deberá solicitar la admisión al sindicato, y si éste se rehusa a admitirlo en las mismas condiciones que a cualquier otro solicitante, el nuevo trabajador tiene derecho a conservar su empleo, aún y cuando no formen parte del sindicato respectivo.

Eugenio Guerrero nos dice que: "La forma empleada por los sindicatos norteamericanos nos parece menos lesiva a la idea de libertad, pues el obrero tiene a su alcance el ingreso al sindicato con la única condición de que pague sus cuotas" (45).

3.4 La cláusula de exclusión por separación en el derecho mexicano.

La cláusula de exclusión por separación se encuentra regulada por el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente. La mayoría de los contratos colectivos de trabajo y contratos ley consideran dentro de su normatividad a la cláusula de referencia; Esta consiste en que los titulares o administradores de los mismos, tienen la facultad de pedir al patrón la separación de los miembros que renuncien al sindicato o que sean expulsados.

El Lic. Graham Fernández define a la cláusula de --- exclusión por separación "Como aquel pacto incluido dentro del contrato colectivo de trabajo, por medio del cual la empresa o patrón queda obligado a despedir a los trabajadores miembros del sindicato, que incumplan a su vez -- con las disposiciones internas de la asociación, es decir, con sus estatutos o renuncien a seguir perteneciendo a la agrupación, a pedimento del sindicato titular" (46).

La inclusión de la cláusula de exclusión por separación no es obligatoria en los contratos colectivos de trabajo; puesto que es un acuerdo entre el patrón y el sindicato, que es materia de discusión. Ahora bien, una vez aceptada por las partes adquiere el carácter de obligatorio y su incumplimiento supone una violación al contrato colectivo.

*Jesús Castorena al hacer mención a la cláusula de -- exclusión, señala:
"... 2.- El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato" (47).*

Hacemos notar que el patrón "no despide" a los -- miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, el patrón "separa", según se desprende del segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Los sindicatos para poder mantener una posición ventajosa y equilibrada en las relaciones obrero-patronales, necesitaban no sólo obligar a contratar trabajadores sindicalizados, y a despedir a los que fueran expulsados o renunciaran al sindicato, sino que también necesitaban adecuar su régimen interno para lograr su consolidación, imponiendo sanciones a sus propios miembros cuando traicionaran sus intereses de clase; -- sanciones que en última instancia consistían en la expulsión -- del sindicato con la consecuente obligación del patrón de dar por terminada la relación de trabajo.

El Lic. Graham Fernández da una idea clara de la necesidad imperiosa de fortalecer al sindicato mediante la -- cláusula de exclusión.

Nos dice el autor: "...los trabajadores se perca-- taron que los patrones ejercían violencia, represalias y -- amenazas en contra de los trabajadores sindicalizados, -- obligándolos a abandonar la asociación profesional con lo que se les restaba fuerza al disminuir el número de sus -- integrantes" (48).

Las asociaciones profesionales de trabajadores como personas morales distintas a las de sus socios o integrantes, requieren de ciertos medios para salvaguardar la disciplina --

interna y subsistir en el orden jurídico. Se requiere de la existencia de sanciones para los miembros que no cumplan con las obligaciones que imponen sus estatutos a efecto de conservar la unidad del grupo.

El derecho negativo de asociación profesional respeta la voluntad de los trabajadores de permanecer ajenos o de separarse cuando lo estimen conveniente.

Euquerio Guerrero hace referencia a unos datos tomados de un artículo escrito por un abogado norteamericano, al hacer referencia a la cláusula de exclusión, señala que:

"Si un obrero forma parte de un sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa (menos por falta de pago en sus cuotas), su puesto en la empresa está seguro; el patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato. Caso contrario sucede si la expulsión obedece a la falta de pago de sus cuotas, y el sindicato pide al patrón separar al remiso, el patrón tendrá que despedirlo" [49].

La Ley Federal del Trabajo carece de disposiciones legales para reglamentar los motivos y procedimientos de expulsión cuando el sindicato aplica la cláusula de exclusión, ya sea por renuncia o por expulsión. La Ley mencionada dispone que los estatutos de las organizaciones sindicales deberán establecer los motivos y procedimientos para los casos de expulsión de algunos de sus miembros.

Artículo 371 Fracción VII.

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

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

mente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso (50).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala --- que la aplicación de la separación debe ser inmediata con sólo recibir el oficio del sindicato, sin que pueda prejuzgar el patrón respecto de la procedencia o improcedencia de la misma. Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la - - cláusula de exclusión y la autoridad resuelve favorablemente - su petición, la responsabilidad del patrón se reducirá a reins tal al trabajador en su empleo, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar los salarios caídos, ya que no fue por voluntad propia como lo separo del trabajo (51).

Al discutirse el proyecto de ley laboral de 1931, la Comisión de la Cámara de Diputados (sesión de 28 de julio de - 1931) mencionó que la cláusula de exclusión, era un pacto en el que el patrón se compromete a emplear exclusivamente a trabajadores sindicalizados. La Comisión entendió por cláusula - de exclusión, lo que llamamos cláusula de ingreso.

Hacemos mención a una interrogante respecto de las - dos cláusulas que estudiamos en el presente capítulo: Son ver daderamente dos cláusulas diferentes, o bien, dos aspectos de una misma cláusula. Nosotros consideramos que las dos cláusulas son diferentes, principalmente porque sus efectos y consecuencias legales son diferentes.

Concluimos el presente capítulo estableciendo que la cláusula de exclusión por separación ha sido una arma en manos de algunos dirigentes sindicales sin escrúpulos, quienes la -- utilizan para ~~medrentar~~ y amenazar a los trabajadores que no llevan a cabo ~~las~~ consignas sindicales, aún y cuando consistan en incumplimiento de los deberes legales y éticos de los trabajadores; ha sido utilizado para satisfacer venganzas personales; suele ser utilizado cuando el trabajador no cumple con caprichos de los dirigentes sindicales; o cuando no siguen los supuestos ~~lineamientos~~ políticos. Todo esto originado por la falta de reglamentación legal de los motivos y procedimientos empleados al aplicar la cláusula de exclusión por separación.

Los aspectos más importantes de la cláusula de exclusión por separación, serán tratados en el siguiente capítulo.

NOTAS. CAPITULO III.

- (39) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II tercera edición. Editorial Porrúa, --- S.A., México, 1984, p. 375
- (40) "Artículo 395. En los contratos colectivos podrá -- establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como -- trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contra -- tante. Esta cláusula y cualesquier otro que establezcan -- privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio -- de los trabajadores que formen parte del sindicato y que -- ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento -- con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite -- la celebración o revisión del contrato colectivo y la in -- clusión en él de la cláusula de exclusión.
- Podrá también establecerse que el patrón separará -- del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsa -- dos del sindicato contratante".
- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada, -- Trueba Barrera Jorge y Trueba Urbina Alberto, Cuadragésima -- Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1981
- (41) Esta situación está prevista en la Ley Laboral, en su artículo 47 fracción I (Causas de rescisión de las -- relaciones de trabajo sin responsabilidad del patrón).
- (42) Taxativa.- adj. que limita un caso a determinadas -- circunstancias. Diccionario Trillas de la Lengua Español -- la. Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1982. P. -- 396
- (43) - De La Cueva, Mario. Ob. Cit. P. 386
- De Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, -- 1979. P. 778

- (44) *Jurisprudencia 1917-1965 Tesis Sobresalientes 1955-1965 Sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Actualización I Laboral. - - Compilación, dirección y coordinación: Barrutieta Mayo, Francisco. Mayo Ediciones, México, 1968. P. 95*
- (45) *Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo primera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. P. 297*
- (46) *Graham Ferrández, Leonardo. Los Sindicatos en México. Editorial "Atlamiliztli" A.C., México, 1969, P. 80*
- (47) *De Buen L., Nestor. Ob. Cit. P. 778*
- (48) *Graham Ferrández, Leonardo. Ob. Cit. P. 78*
- (49) *Guerrero, Euquerio. Ob. Cit. P. 295*
- (50) *Ley Federal del Trabajo.*
- (51) *Jurisprudencia, Tesis sobresalientes 1917-1965 Ob. Cit. pp. 32 a 34*

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO IV.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

4.1 Definición legal y crítica a la misma.

Se contempla hoy en día a la cláusula de exclusión - por separación como una garantía de los sindicatos. En México es una realidad que los patrones o empresarios se han esforzado por destruir o debilitar la fuerza de las uniones obreras. La cláusula en cuestión es una defensa frente a la actitud de los patrones. El orden jurídico ha reconocido la realidad de los grupos sindicales, y debe en consecuencia otorgar los elementos indispensables para su defensa. En las relaciones obrero-patronales debiera reinar la buena fe, pero no es así, necesitan los trabajadores de un medio legal para defender a sus uniones de la mala fe de los patrones.

La Constitución Política Mexicana en su Artículo 123 apartado "A" Fracción XXVII, inciso "h" dispone que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes todas las estipulaciones que impliquen renuncia a algún derecho consagrado en favor del trabajador en las leyes.

La ley laboral de 1931, al referirse a la cláusula - de exclusión la instituyó como una normación de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en la separación del trabajador que sea expulsado o

renuncie a formar parte del sindicato, así disponía el Artículo 236. Esta disposición se contravenía con el Artículo 235, en cuanto señala que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que contravenga la libertad positiva o negativa de sindicalización se tendrá por no puesta. El legislador de 1931 creyó que al autorizar a los sindicatos a imponer multas a los trabajadores dimitentes, aún cuando fueran reducidas era violar la libertad de asociación profesional, en cambio, estimó el mismo legislador en el Artículo 236 que amenazar y privar a los trabajadores del empleo si dimitían no iba en contra de la asociación profesional.

La ley laboral en vigor en su Artículo 358, establece "... A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

La ley no permite las multas convencionales en caso de separación del sindicato, y sin embargo en su Artículo 395 contempla a la cláusula de exclusión por separación. Entre la multa y la separación del empleo en forma definitiva no puede haber comparación. Esta última es la presión más dura que puede ejercerse sobre un trabajador sindicalizado.

La disposición legal consigna "los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando en el contrato colectivo de trabajo exista la cláusula de exclusión", en otros términos, el sindicato tiene la facultad de exigir del patrón en donde detenta la titularidad del contrato colectivo, que contiene dicha cláusula, que separe de su empleo al trabajador por el hecho de -- que éste hubiere renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de él.

La aplicación de la cláusula de exclusión se encuentra condicionada a que el trabajador pertenezca al sindicato, es decir, nadie puede renunciar a un sindicato sin pertenecer a él, o bien, ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece.

Al presentarse la renuncia debe cumplir con determinados requisitos:

- a). La decisión debe ser libre, ya que el trabajador expresa su libre voluntad al separarse del sindicato del que forma parte. El sindicato a través del órgano competente - debe aceptar la renuncia y la directiva podrá en conocimiento del patrón tal situación, solicitándole que separe al trabajador de su empleo. Al patrón le es suficiente - la solicitud del sindicato en la que acepta su renuncia.

En cuanto a la expulsión, el Artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas y procedimientos que deben de seguirse en los casos en que la cláusula de expulsión es aplicada. Ampliaremos más adelante a este respecto (52).

La Cláusula de exclusión por separación puede únicamente aplicarse en los casos mencionados, que son los señalados por la ley. Se diría que la cláusula está sujeta a una condición; la renuncia o la expulsión del sindicato.

De la definición legal del Artículo 395 de la Ley Laboral, se deducen los elementos que integran a la cláusula en estudio:

- A). La cláusula de exclusión debe estar prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo para que su aplicación sea obligatoria.
- B). No es aplicable a los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios a la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

- C). Es aplicable a aquellas personas que no encontrándose dentro del supuesto anterior renuncien o sean expulsados del sindicato;
- D). Tiene por efecto que el patrón separe del trabajo a quienes les sea aplicable dicha cláusula.

Toda cláusula de los contratos colectivos de trabajo, debe respetar los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y de asociación profesional. La sindicalización en México es un derecho y no un deber. La libertad de asociación profesional está asegurada por la Constitución - frente al Estado, ante el empresario y frente a la asociación profesional.

Las "cláusulas de exclusión" (ingreso y separación) han sido denominadas también "cláusulas de consolidación sindical".

La doctrina mexicana usa las dos denominaciones apoyándose la primera de ellas en los efectos que produce. La segunda denominación hace referencia a las finalidades de la cláusula, que es fortalecer a la asociación profesional. La Ley Laboral generaliza al mencionar "cláusula de exclusión" -- al finalizar el primer párrafo del Artículo 395.

Las cláusulas de exclusión en el derecho anglosajón tienen la finalidad de dar mayor fuerza al sindicato, cumpliendo además con la difícil tarea de organizar a la clase trabajadora. Se denominan "cláusulas de seguridad sindical" y al referirse a la cláusula en estudio, menciona que es aquella que obliga al patrón a despedir a los trabajadores que se desafían del sindicato (53).

Se ha dicho que la cláusula de exclusión ha sido un medio para llegar a la dictadura sindical, porque deja a los trabajadores a merced de los grupos.

Creemos más adecuado el término de cláusulas de consolidación sindical, que implica una serie de instituciones jurídicas entre las que destacan, la cláusula de ingreso, la cláusula de exclusión, la cláusula de preferencia sindical; y no denominar genéricamente como lo hace el legislador, "Cláusula de exclusión"; teniendo en cuenta que con la denominación propuesta las cláusulas de consolidación sindical sería el género y la cláusula de exclusión, una especie. La denominación de cláusula de exclusión por separación nos parece redundante, sería más adecuado llamarla, cláusula de exclusión, simplemente.

La Ley y Jurisprudencia mexicana han aceptado la cláusula en estudio, cuyas consecuencias se vierten sobre las relaciones individuales de trabajo: Para el efecto de regla-

mentarla, la Ley se ocupó de establecer requisitos de fondo y forma, en donde los primeros apenas están señalados; y los segundos correspondan a algunas garantías fundamentales.

"Puede decirse entonces que las cláusulas de exclusión fueron más bien el medio empleado inicialmente por los sindicatos para aumentar su poder y el número de sus afiliados. Tal práctica por uso mismo, estaba reñida con el respeto que debía merecer la libertad de conciencia -- del trabajador, y por su finalidad fueron llamadas cláusulas de seguridad sindical" (54).

Hacemos mención de la falta de técnica jurídica del legislador en materia del trabajo, pues como hemos mencionado, en un mismo ordenamiento legal se establecen disposiciones contradictorias y no sólo eso, sino que dichos preceptos contravienen mandatos constitucionales, lo que es más grave. Pugnamos por una adecuada reglamentación en la cláusula de exclusión por separación, estableciendo expresamente los motivos y procedimientos que son indispensables para su correcta y debida aplicación, ya que la falta de reglamentación positiva ha originado injusticias a la clase trabajadora, haciendo que la cláusula sea objeto de censuras que desvían los fines para los que fue creada.

4.2 La cláusula de exclusión en relación con la clasificación de los conflictos de trabajo.

Todo conflicto supone la idea de enfrentamiento de intereses entre dos o más personas. En el derecho de trabajo -

también se presenta este fenómeno del que recalcamos dos de -- sus características más importantes:

- 1). Cuando menos una de las personas que intervienen en el -- conflicto, debe ser sujeto de una relación de trabajo.
- 2). La materia sobre la que verse el conflicto debe estar -- regulada por las normas del derecho laboral.

Las relaciones de trabajo originan diversos tipos de conflic-- tos.

"Por conflictos laborales se entienden las fricciones y diferencias que puedan producirse en las relaciones de -- trabajo".

"Igualmente este nombre (conflicto laboral) se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las -- partes ... " [55].

Para efectos de estudio hemos dividido los conflic-- tos de trabajo en dos grupos:

- 1). Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen.
- 2). Atendiendo a los intereses en pugna.

Dentro del primer grupo, se pueden presentar los siguientes supuestos:

a). *Conflicto entre patrones y trabajadores.*

Son los que enfrentan a trabajadores y patrones, o a sindicatos obreros y patrones o sindicatos patronales, los ejemplos son variados: vrg. despidos, acciones por violaciones a las condiciones de trabajo.

b). *Conflictos entre trabajadores.*

Que implica la pugna de intereses entre los propios trabajadores, uno de los más frecuentes es el problema de escalafon.

c). *Conflicto entre patrones.*

No tiene relevancia en nuestro derecho, por razones ya -- mencionadas (56) Señalamos como ejemplo, los problemas de patrón sustituto.

d). *Conflictos intersindicales.*

Que se originen entre sindicatos de trabajadores exclusivamente. El más conocido es el que versa sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, los patrones no pueden tener intervención en la solución de estos conflictos (57).

e). *Entre sindicatos y terceras personas.*

Por ejemplo, el sindicato titular se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al grupo sindical.

f). *Conflictos entre un sindicato y alguno o algunos de sus agremiados.*

La ley y los estatutos sindicales establecen las causas y procedimientos en la aplicación de la cláusula de exclusión que estudiaremos más adelante.

Dentro del segundo grupo, los conflictos de trabajo se pueden clasificar atendiendo a los intereses en pugna en:

- Individuales y colectivos*
- Jurídicos y económicos*

Los conflictos individuales son aquellos que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan. Los conflictos colectivos son los que afectan los intereses profesionales o sindicales con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.

El ilustre maestro Paul Duzant; establece la diferencia entre los conflictos individuales y los colectivos, señalando los elementos esenciales de estos últimos, resultando que todos aquellos que no los cumplen están en la categoría

de individuales. Se requieren 2 condiciones para que un conflicto adquiera la naturaleza de colectivo:

- 1.- Que exista una comunidad obrera pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un sólo patrón, pero pierde su naturaleza, si la contraparte es un trabajador.
- 2.- El interés colectivo es el que afecta las condiciones de todos los trabajadores de la asociación profesional obrera.

El criterio que sirve para distinguir si el conflicto es individual o colectivo es la naturaleza de los intereses afectados, individuales o particulares, generales o colectivos.

Ponemos de relieve, que los conflictos que se originan entre los sindicatos y sus agremiados con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión, es de carácter individual, ya que ocurre entre un sindicato (persona jurídica) y uno o varios de sus miembros. Además porque la sentencia que se dicta no afecta los derechos de los restantes miembros de la comunicad, ni el interés general de la misma. Aún y cuando sean varios los trabajadores a los que se aplica la cláusula de exclusión, no implica un cambio en la naturaleza jurídica del conflicto.

Ahora bien, serán conflictos jurídicos aquellos que se refieran al cumplimiento o interpretación de las leyes o -- contrato colectivo de trabajo, y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés afectado.

Los conflictos económicos de trabajo son los que --- crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales y colectivos.

A este respecto la división del profesor brasileño Cesario Junior divide los conflictos de trabajo en:

- a). Individuales y colectivos.
- b). De derecho y económicos

Señalando que: "... Conflicto de derecho es el que surge con motivo de la interpretación controvertida de -- una norma preexistente, que puede reconocer como su fuente un contrato, un convenio colectivo, un laudo, un derecho o una ley. Puede ser individual, cuando afecte el interés particular de un trabajador o interindividual cuando se refiera a un conjunto de trabajadores.

Será colectivo cuando afecte el interés general de -- una categoría profesional, de un sindicato o grupo de sindicatos, siempre que surja con motivo de interpretación -- contravertida de una norma preexistente". (58).

4.3 Naturaleza Jurídica de la Cláusula de Exclusión.

Primeramente mencionaremos algunas diferencias entre la cláusula de ingreso o admisión y la cláusula de exclusión.

Los artículos 49 y 236 de la Ley Laboral de 1931, tuvieron diferente origen. El primero figuró en el proyecto de la Secretaría de Industria, mientras que el segundo fue incluido en la Cámara de Diputados a moción de las organizaciones de trabajadores. La costumbre mexicana las incluye en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley, en preceptos distintos, de los que deducimos que los interesados han visto una diferencia en las cláusulas; además las cláusulas producen efectos y consecuencias legales diferentes. La cláusula de admisión no afecta las situaciones o relaciones jurídicas, ya que nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, por lo que ninguno resulta afectado en sus intereses jurídicos. La condición de la cláusula de exclusión es diferente, pues su efecto es poner fin a una relación jurídica, por lo que sí afecta los intereses jurídicos de los trabajadores. Esto último hace pensar que como con la cláusula de admisión no origina ningún perjuicio a los miembros, éstos pactan dicha cláusula; pero en cambio, la cláusula de exclusión puede no ser querida por los agremiados.

La cláusula de exclusión puede interpretarse en dos sentidos, amplio y restringido. De acuerdo con la primera, la cláusula de exclusión debe aplicarse a todos los sindicatos. En la segunda interpretación, sería únicamente en favor del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. La práctica mexicana se ha inclinado por la segunda interpretación.

El origen de la cláusula en cuestión, se remonta al ya mencionado laudo en el que, el entonces Presidente de la -- República (1934), resolvió en favor de los trabajadores. Desde entonces se incluyen en todos los contratos colectivos de -- trabajo.

La cláusula de exclusión puede tener un triple ori-- gen: Acuerdo entre las partes (trabajadores y patrones), deci-- sión de árbitro escogido por las partes; y laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se estima que la cláusula de exclusión, no se concibe sin la de ingreso pues si el empresario tiene la libre se-- lección de su personal, carecería de sentido la separación de aquel trabajador que renuncia o es expulsado de su sindicato. Hemos considerado en líneas anteriores, que las cláusulas de -- referencia son distintas.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión, consideramos que forma parte del elemento compulso-- rio del contrato colectivo de trabajo; cabe señalar, que no es una condición de trabajo porque no se refiere a las relaciones entre el trabajador y su patrón. Es cierto que tiene una in-- fluencia real sobre las relaciones individuales de trabajo.

Al analizar la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión, se podría decir que tiene parecido a una condición

resolutoria del derecho común, a la que quedarían sujetas las relaciones individuales del trabajo, por cuanto estas subsisten en tanto no se realice el acontecimiento futuro e incierto del que depende su duración. Aquí el acontecimiento futuro e incierto es la renuncia o expulsión. Sin embargo, la condición resolutoria del derecho civil produce efectos retroactivos, lo que no sucede con la cláusula de exclusión.

La cláusula en estudio sirve para la lucha intersindical, y a la política de los sindicatos, de lo que resulta -- que los sindicatos mayoritarios no tengan interés en ayudar a los minoritarios. Además Estos se cuidan de expulsar a sus -- miembros, pues saben que serían substituidos en la empresa con trabajadores del sindicato mayoritario.

Concluiremos estableciendo que la cláusula de exclusión, es una sanción especial del derecho del trabajo.

4.4 Procedimiento de Aplicación de la Cláusula de Exclusión.

El sindicato tiene un derecho disciplinario que sanciona los actos de los agremiados que atenten contra los intereses o existencia de la agrupación. El derecho disciplinario se encarga de fijar los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias y sigue en esto, el conocido principio de -- derecho penal, de no aplicación de la sanción si no está --

establecida en la Ley (nulla poena sine lege), pues si en los estatutos no existe un determinado motivo por el que se requiera expulsar a un miembro, no podrá válidamente aplicarse ya -- que no se encuentra establecida en los estatutos sindicales. También fija los procedimientos conforme a los cuales deben -- imponerse las sanciones y es claro que su secuela habra de --- ajustarse a las formalidades esenciales del procedimiento (59)

En materia de cláusula de exclusión, sin duda alguna lo más importante es subrayar su normatividad, o sea, el procedimiento que para su aplicación se sigue y al efecto, encontramos en la Ley Federal del Trabajo, una reducida regulación -- legal en cuanto al procedimiento y requisitos de aplicación de la cláusula de exclusión.

A este respecto, el Art. 371 fracción VII de la Ley Laboral nos establece las normas aplicables en los casos de -- expulsión. Art. 371, fracción VII, los estatutos de los síndicos contendrán:

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

- a). La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

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

Este Artículo, señala ciertas condiciones mínimas -- que deben tener los estatutos de las organizaciones sindicales para que puedan ser registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o ante las Juntas Locales de Conciliación y

Arbitraje de las entidades federativas, según sea el caso, si se trata de competencia federal o local respectivamente. La fracción VII del precepto previene que los estatutos deben consignar los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias.

De acuerdo con esta disposición legal, podemos afirmar que los sindicatos se encuentran en libertad, siguiendo -- el criterio de autonomía sindical, para establecer las causas de expulsión de sus miembros y señalar el procedimiento que debe aplicarse, con la limitación de la aprobación de las dos -- terceras partes de los miembros del sindicato para aplicar la expulsión de algún trabajador. Cada sindicato podrá establecer las bases para la expulsión, así como el procedimiento de aplicación. Esto nos parece antijurídico, ya que da bases para cometer un sin número de arbitrariedades que al amparo de la -- cláusula de exclusión se pueden cometer en perjuicio de los -- trabajadores, que quedan sujetos a las modalidades estatuta--rias.

Como nuestra ley laboral no señala las características esenciales del procedimiento a seguir para la aplicación -- de la cláusula de exclusión, se debe recurrir primeramente a -- los estatutos sindicales y seguir el procedimiento que en ellos se señale, y por equidad se deben seguir algunos principios -- que aunque no figuren en los estatutos sindicales, son justos y no deben faltar en ningún procedimiento, por que son univer-

salmente reconocidos y aceptados, como es la oportunidad de -- que el acusado se defienda, dar a conocer la falta o faltas de que se les acuse y recibirle las pruebas que pretendan demos-- trar la inocencia de los hechos acusatorios, motivo de la ex-- pulsión.

Este procedimiento puede ser sencillo cuando se tra-- te de un sindicato que tenga a todos sus miembros en un mismo lugar, pero cuando se trata de un sindicato nacional de indus-- tria, el procedimiento se complica para la aplicación de la -- cláusula de exclusión. Suele resolverse este problema, envian do la resolución de la comisión que juzgó al trabajador, a sus diversas secciones, para que éstas discutan el caso y voten la sanción, haciendo finalmente el cómputo de la votación, y en -- su caso acordar la expulsión.

El sindicato tiene el derecho disciplinario de san-- cionar a los miembros que atenten contra los intereses del -- grupo.

El mecanismo de expulsión tiene ligeras variantes en todos los sindicatos, pero en términos generales, podemos de-- cir, que un trabajador que es acusado de incumplimiento de sus obligaciones contraídas con el sindicato, es sometido a la Co-- misión de Honor y Justicia, para que ésta conozca, investigue y rinda su dictámen a los dirigentes del sindicato sobre la -- falta cometida por el trabajador, los dirigentes darán a cono--

cer a todos los miembros de la asociación, el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia, y si se encuentra justificada la acusación se acordará la expulsión del trabajador que en los términos de la ley, debe ser acordada por la dos terceras partes de los miembros del sindicato. A este respecto, subrayamos la necesidad de que sea expresada en forma personal, porque de este modo se obtiene una mayor certeza de la voluntad de la asociación profesional, y aunque tal cosa sea criticable aduciendo que en los sindicatos numerosos es sumamente difícil que esto pueda realizarse; sin embargo, no olvidamos que las consecuencias de la expulsión son graves, y en esa virtud, justificamos la dificultad de realizarlo, siendo así una garantía de que no se empleará para motivos baladles como suele suceder.

Independientemente del valor probatorio que corresponda a las actas levantadas con motivo de una asamblea extraordinaria de un sindicato, en que se aplicó la cláusula de exclusión, con ellas no se demuestra que se haya cumplido con el requisito exigido por el Artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los miembros del sindicato solamente serán expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

El sindicato deberá aportar los elementos para determinar el mínimo de socios con que contaba dicho organismo en el momento de aplicar la cláusula mencionada, así como, el - -

acta mediante la cual se acordó la expulsión, en la cual se ha ce constar quienes fueron los asistentes, su voto y firma respectiva.

Es importante mencionar que aún y cuando es cierto que los sindicatos puedan aplicar la cláusula de exclusión a cualquiera de sus miembros, esto no implica, que la propia agrupación tenga facultades soberanas para aplicarla.

Debe ser la autoridad laboral la indicada para resolver los casos de aplicación de la cláusula de exclusión, vigilando con esto, que la sanción que pretende hacer valer el sindicato, al querer expulsar a uno de sus miembros, esté debidamente fundada y motivada, teniendo en cuenta la gravedad de la sanción.

Haremos mención a los requisitos o presupuestos de procedencia de la cláusula de exclusión:

- 1.- El trabajador expulsado debe ser miembro del sindicato -- que aplica la sanción. Este presupuesto parece lógico, -- ya que sería absurdo que un sindicato pretendiera aplicar la cláusula de exclusión, a un trabajador que no sea miembro de él. Sin embargo, si analizamos el Artículo 396 de nuestra Ley Laboral, encontraremos una contradicción notoria: dicho precepto establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extiendan a todas las personas que --

trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado; con la limitación de los empleados de confianza.

- 2.- El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe de haber sido legalmente expulsado de él; la renuncia que se formule debe ser por escrito y auténtica. En los casos de expulsión deben estar justificados ya que no es posible que en forma por demás arbitraria, se separe a un trabajador de un sindicato, para que luego como consecuencia de esa separación, pierda el trabajador su empleo.
- 3.- El sindicato debe cumplir con los requisitos de fondo y forma.
- 4.- La cláusula de exclusión debe estar previamente consignada en el contrato colectivo, ya que como sanción, debe existir con anterioridad a su aplicación.
- 5.- Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

Como requisito de fondo se exige que las causas o motivos de expulsión estén previstas en los estatutos sindicales y que por lo tanto éstas sean justificadas, es decir, la falta en que incurra el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que se le aplique la sanción de expulsión.

El artículo 371 ya mencionado establece requisitos formales, en los que deberá cumplirse con la garantía de audiencia y con las formalidades esenciales del procedimiento, a que se refiere el Artículo 14º Constitucional aplicable no sólo para actos judiciales, sino también para actos administrativos, con el fin de proporcionar una verdadera oportunidad de defensa al trabajador.

La votación para aprobar la expulsión debe ser directa y no nombrar comisión alguna para tal efecto, aplicándose el principio democrático de justicia.

4.5 Efectos y Consecuencias en la Aplicación de la Cláusula de Exclusión.

La cláusula de exclusión es un pacto incluido en el Contrato Colectivo de Trabajo, por el que el patrón se obliga a separar a los trabajadores, ya sea por renunciar a continuar formando parte del sindicato, o bien, por expulsión del mismo. En estas dos hipótesis se produce el mismo efecto, la separación del empleo equivalente al despido del mismo con las consecuentes repercusiones. En el supuesto de la renuncia, el trabajador hace uso de su derecho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que su ejercicio reconocido en la Constitución, le hace acreedor a una sanción exagerada, la separación del empleo. En la segunda hipótesis, el sindicato ex

pulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción, sino que le impone otra, el despido del empleo.

El efecto de esta cláusula es triple: En primer lugar, produce la pérdida de los derechos sindicales del trabajador a quien se le aplica la cláusula de exclusión. En segundo lugar, trae como consecuencia la pérdida de los derechos inherentes al empleo. En tercer lugar, el patrón queda liberado de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a la segunda consecuencia, es necesario distinguir cuáles derechos se pierden y cuáles conserva el trabajador, pues bien, es cierto que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación, también lo es que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho y que hubiera adquirido en virtud del Contrato Colectivo de Trabajo que fija las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento donde labora, o las demás prestaciones que le concede la ley, como por ejemplo, el derecho a que le paguen su prima de antigüedad. Si bien es cierto que el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (prima de antigüedad) no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión, ni tampoco ninguna otra disposición de la ley supuso este caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con la disposición mencionada, que de manera general establece el pago de la prima de antigüedad con

motivo de la terminación del contrato individual de trabajo. - Ante una laguna de la ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el Artículo 17 de la ley de la materia, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo, en el que asiste el derecho al trabajador a reclamar el pago - de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo.

El Artículo 395 de la ley laboral dice que los sindicatos pueden obtener del patrón la separación de los trabajadores que renuncien o sean separados. El sindicato debe formular la petición respectiva al patrón para obtener la separación del trabajador. El patrón por virtud de esta disposición, interviene en la separación, sin embargo, la causa de la separación es ajena a él.

Los sindicatos de trabajadores, desde un principio sostuvieron la teoría de que era suficiente la petición al patrón; éste argumentaba, no puede intervenir en el régimen interior de las asociaciones profesionales, pues éstas, de acuerdo con los mandatos constitucionales son totalmente independientes frente al empresario; si se permitiera al patrón investigar sobre la legalidad de los acuerdos del sindicato, se autorizaría a intervenir en su vida interna, lo cual suscitaría -- constantes conflictos, porque el patrón y el sindicato podrían interpretar en forma distinta hechos y actos jurídicos determinados.

En una serie de ejecutorias , la Corte sostuvo que -- por lo menos debia cerciorarse el patrón de que el trabajador - afectado era miembro del sindicato ya que de otra manera no podría aplicarse la cláusula de exclusión.

Al patrón sólo le compete en los casos de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse de :

- 1). De la autenticidad del oficio en que se le comunica la -- aplicación de la cláusula de exclusión.
- 2). De que en el contrato colectivo de trabajo esté expresa-- mente consignada la cláusula de exclusión.
- 3). De que el trabajador excluido pertenezca al sindicato que aplica dicha cláusula (60).

Una vez que esto se acredite, el patrón sin ninguna - responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respecti vo sin que pueda intervenir en los procedimientos que el sindi- cato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula. La ex- pulsión de un agremiado o su renuncia, son actos que únicamente interesan a los trabajadores. El patrón, después de comprobar la autenticidad del oficio - entendiendo que esto se refiere a que el oficio proceda de los representantes legítimos del sindi- cato - y el hecho de que el trabajador sea miembro del sindi- cato, cuando exista en el contrato colectivo de trabajo.

jo la cláusula de exclusión, deberá separar al trabajador sin ninguna responsabilidad.

La Corte señala que la aplicación de la separación - debe ser inmediata con solo recibir el oficio del sindicato, - sin que pueda prejuzgar el patrón respecto de la procedencia o improcedencia de la misma. Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la cláusula de exclusión, y la autoridad resuelve favorablemente la petición, la responsabilidad -- del patrón se reduce a reinstalar al trabajador en su empleo - sin que le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del empleo - [61].

4.6 Algunos Inconvenientes y Problemas que se Presentan en la -- Cláusula de Exclusión (en la Práctica y Aplicación de la misma).

La cláusula de exclusión contempla la presencia de - tres entidades distintas: el sindicato, el patrón y el trabaja-- dor afectado. El incumplimiento de las obligaciones impues--- tas por la cláusula puede producir alguna de las siguientes -- situaciones:

- 1.- El patrón se niega a dar cumplimiento a la petición del - sindicato y por tanto rehusa separar al trabajador afecta-- do.

- 2.- El sindicato no cumplió con los requisitos de fondo y --- forma que deben preceder a la petición de separación que dirige al patrón.
- 3.- El patrón, al separar al trabajador no observa los requisitos fijados por la jurisprudencia, para que éste quede liberado de responsabilidad.

Fácilmente se desprende que la aplicación correcta - de la cláusula de exclusión produce la irresponsabilidad del - patrón y del sindicato interesados. La tesis casi no necesita demostrarse, pues el sindicato obra en ejercicio de un derecho, sujetándose a los procedimientos y mandatos legales, y el patrón por su parte cumple con una obligación que le es impuesta por el contrato colectivo y así está sancionada por la ley.

Ahora bien, ante la negativa del patrón a separar al trabajador expulsado, se presentan varias hipótesis, vrg.:

El incumplimiento del patrón a la petición del sindicato origina un conflicto de carácter colectivo. El pacto sobre la cláusula de exclusión forma parte del elemento compulsorio del contrato colectivo de trabajo, como anteriormente dijimos; consecuentemente la huelga y la acción de cumplimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, serían los medios legales para que el patrón cumpliera con lo pactado. La acción ante la junta debe entablarse dentro del procedimiento ordinario y compete exclusivamente al sindicato.

También pudiera ocurrir que si el patrón se niega a dar cumplimiento a la petición del sindicato, quizá por considerar que no existe causa justificada, bien sea porque el trabajador no sea miembro del sindicato; que el oficio no fuera auténtico, o por no existir la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo.

En estos casos, el patrón no incurre en responsabilidad: si los trabajadores acudieron a la huelga, ésta, en su oportunidad debe declararse injustificada, y si entablaron demanda en la Junta de Conciliación y Arbitraje, el laudo debe ser absolutorio.

Cuando no existió causa para negar la petición al sindicato, se producen varias hipótesis:

- a). Si los trabajadores declaran la huelga, ésta será justificada, debiendo condenar al patrón a separar al trabajador, a pagar los salarios caídos durante el período de huelga y en su caso, los daños y perjuicios.
- b). Si se inició juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se condenará al patrón a separar al trabajador y al pago de daños y perjuicios que pueda sufrir directamente el sindicato por la falta de cumplimiento a lo pactado.

Por otro lado, cuando el sindicato no se ajusta a los términos de ley al pedir la aplicación de la cláusula de exclusión, bien porque no existió renuncia del trabajador, o porque no se observaron los requisitos de fondo y forma exigidos en la ley se produce un acto ilícito, que consecuentemente genera responsabilidad.

En primer lugar se produce la inobservancia de los requisitos legales, es la obligación de reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales. El trabajador ha sido excluido arbitrariamente de la asociación profesional, y por lo tanto, debe ser reintegrado a la misma, teniendo en cuenta que ningún particular o corporación pública o privada, o de cualquier otra naturaleza, puede privarlo arbitrariamente de un derecho.

En segundo lugar como consecuencia de la reinstalación en el puesto del que fue separado el trabajador, el subsecuente despido del trabajador que ocupó la vacante. A este respecto Baltasar Cavazos Flores, expone:

"... si el trabajador excluido obtiene su reinstalación ¿Qué sucede con el trabajador que de buena fe ocupó su vacante y que ya tiene inclusive más de dos años trabajando? (tiempo en que tramita el juicio) ¿Se puede obligar al patrón a crear nuevo puesto?. Desde luego, la solución a que el trabajador sustituto debe ser separado -- del puesto que ocupa, así sea el mejor trabajador, en virtud de que a la empresa no se le puede obligar a crear un nuevo puesto,..." [62].

Pensamos que si el patrón se cercioró que el trabajador excludo era miembro del sindicato, que la cláusula de exclusión estuviera contenida en el Contrato Colectivo y se percató de la autenticidad del oficio no incurre en responsabilidad, es indispensable que se le haya hecho saber al trabajador sustituto, que ingresa como interino, mientras se resuelve el juicio por la Junta, con el objeto de que el patrón no incurra en responsabilidad por el despido del trabajador sustituto. Naturalmente que para el cumplimiento del laudo que ordena la reinstalación, es fundamental la separación del trabajador -- sustituto, ya que anteriormente señalamos, el patrón no está obligado a crear un nuevo puesto.

Otra problemática que se presenta al aplicar la -- cláusula de exclusión son los daños y perjuicios ocasionados. El fundamento legal para esta afirmación es en principio general de derecho, según el cual de acuerdo con el Artículo 1910 del Código Civil "el que obrando ilícitamente cause daño a -- otra, está obligado a repararlo".

La Corte ha señalado que la obligación del sindicato, por concepto de daños y perjuicios equivale a los salarios caldos que dejó de percibir el trabajador y al interés legal -- correspondiente a las sumas dejadas de percibir. Lo anterior es resultado de la idea plasmada en los Artículos 2108 y 2109 del Código Civil, aplicables por ser otro principio general de derecho [63]..

Conviene analizar una situación especial, que se --
 presenta cuando el sindicato no se ajustó a las prevenciones -
 legales, pero en cambio, cuidó los extremos para que el patrón
 cumpliera con la petición de separación formulada. La Corte -
 ha establecido jurisprudencia firme, que puede consultarse a -
 fojas 323 de la jurisprudencia definida de la Suprema Corte de
 Justicia de la Nación, Apéndice al Tomo LXXVI del Semanario Ju
 dicial de la Federación, que establece:

"Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se
 concreta a cumplir con el contrato colectivo de trabajo -
 correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la -
 expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a --
 que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular y aún
 contrariando disposiciones del citado contrato o de los -
 estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal
 hecho, es la que se obligue a la empresa a que lo reinsta
 le en su empleo pero sin que le pueda imponer a la vez la
 obligación de pagarle los salarios caídos, ya que no fue
 por propia voluntad como lo separó del trabajo".

Naturalmente si el patrón no cumple con su obliga---
 ción de reinstalar, desde ese momento se inicia su responsabi-
 lidad, pero ya es por un nuevo concepto.

Ahora bien, cuando es el patrón el que no cumple con
 los requisitos que le corresponden, se genera un acto contra--
 rio a las leyes, existiendo un despido injustificado. Y por -
 tanto, se genera una doble responsabilidad del patrón: la - --
 reinstalación en el empleo y el pago de los salarios caídos; -
 la responsabilidad del patrón tiene otro ángulo de vista, si -
 el sindicato solicitó del patrón la separación de un trabaja--

don, pero no existía deber jurídico de despedir, de tal manera que el patrón despidió sin causa justificada.

Otro aspecto interesante del que haremos mención, -- es sobre si la responsabilidad del empresario coexiste con la del sindicato o la excluye, creemos que si el oficio petitorio no es auténtico, la responsabilidad del sindicato no existe, - si la petición de separación no se hizo por los órganos legales de la asociación, no puede haber responsabilidad. En cambio, la solución es dudosa cuando el trabajador no era miembro del sindicato, o no existía cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo; nos inclinamos por la irresponsabilidad del sindicato frente al trabajador, porque si no existía el derecho de petición, el haber acudido a él es acto propio - del patrón, o dicho en otras palabras, no existía el deber jurídico del patrón; si alguien sin derecho solicita a otro - -- cause un daño, el responsable es éste otro, pero no el peticionario. Sin embargo, si el sindicato puso en juego procedimientos que indujeron al patrón en error, como por ejemplo, la presentación de un falso registro, con apariencia de auténtico, - puede haber responsabilidad del sindicato para con el patrón y aún frente al trabajador, pero ya no es la petición misma, sino las maniobras que la acompañan. En este caso, sería aplicable el mandato del Artículo 1917 del Código Civil para el D.F., que dispone:

Artículo 1917.- Las personas que han causado en común un daño, son responsables solidariamente hacia la víctima por la reparación a que están obligados, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo (Capítulo V de las obligaciones que nacen de los actos ilícitos) [64].

Estas son algunas de las problemáticas que se presentan al aplicar la cláusula de exclusión, resultando notoria la necesidad de que el legislador en materia del trabajo, reglamentamente adecuadamente la aplicación de la cláusula de exclusión, para que no sea aplicada arbitrariamente en perjuicio, ya no sólo del trabajador, sino de todos los interesados.

4.7 El Problema de la Constitucionalidad o Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión (Análisis Jurídico).

En este apartado estudiaremos la posición que guardan connotados tratadistas de derecho del trabajo, respecto de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.

A este respecto, Nestor de Buen Lozano se inclina -- por la constitucionalidad de la cláusula en estudio, teniendo en cuenta que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales.

"El esfuerzo más serio para fundar la constitucionalidad de la cláusula se debe a Humberto Ricard. El parte de -

la idea de considerar a la libertad individual como ficción y dogma del estado burgués. Considera que las manifestaciones - de la realidad social del individuo tienen una sustantividad - social imminente. Son producto de la sociedad". El hombre - solo, aislado desvinculado del cuerpo social, es considerado - como una ficción social, que es transformado en una realidad - jurídica y la sociedad esta convertida en una ficción. Ricord, hace una justificación sociológica de la cláusula de exclusión, en donde el interés del grupo, está por encima del interés individual.

El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, en el trayecto de este fortalecimiento, la cláusula de exclusión que es uno de los recursos más efectivos obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical.

Las razones anteriores, señala Nestor de Buen, conducen a Ricord a formular una conclusión: [65].

"En el texto jurídico, el derecho de fundar sindicatos tiene una formación individualista; en sustancia jurídica, es un derecho colectivo".

En consecuencia las sanciones impuestas al trabajador al aplicar la cláusula de exclusión, de acuerdo con Ricord, no son anticonstitucionales. Ambas situaciones (la renuncia o la expulsión) implican la rebeldía individual y esta, es incompatible con la esencia del sindicalismo.

El ilustre maestro Alberto Trueba Urbina al referirse a la cláusula de exclusión, comenta en su libro El Nuevo Derecho del Trabajo (66), que ésta, ha sido objeto de censuras, se entiende, por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esta sanción a los trabajadores carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales, se consolida la fuerza de las agrupaciones. La institución de la cláusula de exclusión ha sido benéfica para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias; concluye señalando, que es fundamental una conveniente regulación legal, para evitar la corrupción e injusticias por actos de pasión sindical.

Apoyando la constitucionalidad de la cláusula en cuestión, es la tesis que argumenta el Profesor Jorge Garizurieta, quien estima que el "interés profesional" debe estar -- por encima del "interés particular", y que sin un trabajador -- es expulsado del sindicato al que pertenece, dicho sindicato -- puede exigir legítimamente del patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se de bilitaría la acción del sindicato correspondiente (67).

Por otra parte, en oposición a las tesis mencionadas, se encuentran las opiniones de los profesores Mario de la Cueva y Baltasar Cavazos Flores, quienes consideran que la -- cláusula de exclusión es un acto que viola la Constitución en perjuicio del trabajador al que se le aplica la cláusula.

Mario de la Cueva establece que la cláusula en estudio debe considerarse anticonstitucional, toda vez que la Carta Magna, garantiza la libertad negativa de asociación profesional, y en esa virtud, la ley secundaria no puede contravenir ese principio.

Baltasar Cavazos considera que la cláusula de exclusión viola en perjuicio del trabajador, los artículos 4 y 5 de la Constitución, en consecuencia la considera como anticonstitucional.

Así pues, permitir que un trabajador sea perjudicado sin razón por el capricho de los dirigentes sindicales, es tan como dejar, que el amparo de la cláusula de exclusión se -- lleque a la tiranía ya no del sindicato, sino de los directi-- vos del mismo, contrariado con ello los principios que crearon el derecho de asociación para beneficio de los trabajadores, - ya que si la ley de la materia autoriza la cláusula en cues- - tión en los contratos colectivos de trabajo, es porque ha sido un medio de defensa, para lograr el desarrollo de las asocia- ciones profesionales y no para perjudicar a sus agremiados. [68].

El análisis de cualquier precepto frente a la Consti- tución, traerá como resultado su situación jurídica de confor- midad u oposición con la norma fundamental. La cláusula de ex - clusión contraviene diversas disposiciones constitucionales.

En el primer capítulo de la Constitución, denominado de las Garantías Individuales, encontramos el Artículo 5º que consagra la libertad de trabajo, la cual sólo podrá vedarse -- por determinación judicial.

La cláusula en estudio viola esta disposición constitucional, ya que los efectos que derivan de la aplicación de la misma, impiden que los trabajadores se dediquen a la profesión o trabajo que más les acomode, siendo lícito.

Por otra parte, el Artículo 5º Constitucional en su quinto párrafo, prevee que el Estado no pueda permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, por causa de trabajo. Consideramos que la cláusula de exclusión contraviene esta disposición constitucional en virtud de que el trabajador que acepta el contrato colectivo de trabajo que estipula la cláusula, renuncia de una manera definitiva a su libertad, y se obliga a permanecer en el sindicato.

El Artículo 9º Constitucional establece, que a nadie se le podrá coartar el derecho de asociación, o reunión, con -- objeto lícito. Este artículo emplea los términos "asociarse -- o reunirse", expresiones diferentes, pues el primero es de carácter más o menos permanente y el segundo siempre es transitorio. Tanto el derecho de asociación como el de reunión garan-

tizados por este artículo deben ejercitarse en forma pacífica y tener un objeto lícito, o sea, es preciso que se lleve de -- manera tranquila, serena y ordenada, para el logro de un fin -- autorizado o no prohibido por la ley.

El Artículo 13 Constitucional establece que nadie -- puede ser juzgado por tribunales especiales, ni por leyes pri- vativas. Cuando el sindicato aplica la sanción de expulsar a un miembro actúa como tribunal especial, cosa que se encuentra en oposición al precepto constitucional en cuestión. Estable- ce el principio de igualdad de todos los hombres frente a la -- ley y ante los tribunales (69)..

El Artículo 14^o Constitucional establece, que nadie podrá ser privado de la vida, 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 le yes expedidas con anterioridad al hecho. Lo que se conoce co mo Garantía de Audiencia, la cual es indispensable para produ- cir un acto de privación. Comprende los elementos de: Juicio, tribunales previamente establecidos y las formalidades esen- -- ciales de procedimiento. Al aplicarse la cláusula de exclu- -- sión, se viola en perjuicio del trabajador la garantía de au- -- diencia, así como la de juicio previo para poder privarlo de -- sus derechos como agremiado sindical, y trabajador. El sindi- cato no puede causar un acto de privación de derechos del tra-

bajador, porque esa facultad está reservada para los tribunales competentes.

El Artículo 16º Constitucional establece, que nadie puede ser molestado en su persona, familia, posesiones, sino -- en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente -- que funde y motive la causa legal del procedimiento.

El sindicato al aplicar la cláusula de exclusión, -- origina un acto de molestia en la persona del trabajador, y de acuerdo al artículo constitucional comentado, solamente la autoridad competente podrá procurar un acto de molestia, cuando funde y motive por escrito la causa legal del procedimiento.

Aún y cuando en los estatutos del sindicato, se establezca la garantía de audiencia y reglamente un procedimiento de expulsión previamente establecido, consideramos que se -- violan las garantías individuales del trabajador afectado, máxime que la libertad de trabajo, sólo podrá vedarse por determinación judicial, como anteriormente mencionamos.

Por otra parte, el Artículo 17º Constitucional establece que nadie podrá hacer justicia por sí mismo. En los casos de aplicación de la cláusula de exclusión, es la comisión de honor y justicia del sindicato, la que actúa como parte --- acusadora y al mismo tiempo dictamina sobre los motivos y causas de expulsión, o sea, actúa como juez y como parte, violan

do en perjuicio del trabajador, su garantía individual consagrada en el artículo de referencia (70).

La renuncia de un trabajador es consecuencia del ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución, cuyo ejercicio no puede determinar la aplicación de sanciones señaladas por una ley secundaria y por otra parte únicamente se sancionan los actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de un derecho.

De la interpretación de la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, apartado "A" se deduce que la sindicalización es un derecho y no un deber, y la fracción XXVII del mismo precepto subraya la irrenunciabilidad de ese derecho reconocido y sanciona su inclusión en los contratos colectivos de trabajo, con la nulidad.

De acuerdo con la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional apartado "A", no debe considerarse como una causa justificada de despido la petición de un sindicato; la cláusula de exclusión es un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrón y el sindicato, pero si este pacto contraviene disposiciones legales, no debe tener eficacia alguna, ya que el trabajador sufre el menoscabo o pérdida de su libertad, al obligársele a permanecer en el sindicato, bajo la sanción de ser expulsado, es decir, existe una presión reforzada por la amenaza que le impide obrar con plena libertad (71).

El legislador confirmó todo lo anteriormente escrito, al establecer la fracción XXVII inciso "h", apartado "A" del Artículo 123 Constitucional; el cual decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique la renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los trabajadores.

Por otra parte, de la lectura del Artículo 9º y del 123 fracción XVI Constitucionales, se deduce la importancia -- que el constituyente atribuyó al sindicato. Así, el derecho de asociación general y profesional fueron colocados como derechos fundamentales que según los términos de la Carta Magna no podrán sufrir menoscabo por leyes, como la Ley Federal del Trabajo. El Estado debe hacer cumplir con la Constitución.

En conclusión por todo lo expuesto tomando en cuenta la supremacía de la Constitución, fundamentando en el orden jerárquico normativo del Derecho Mexicano y la interpretación -- de la misma, no aceptamos la constitucionalidad de la cláusula de exclusión.

El Artículo 133 Constitucional establece:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que se emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados, y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

Es indudable que la cláusula de exclusión, como se encuentra regulada actualmente en nuestro Derecho Positivo, -- contraviene disposiciones constitucionales, así como preceptos de la ley secundaria, y en esa virtud, resulta apremiante la reforma legal. Aclarando que no estamos en contra de la cláusula de exclusión, pero si estamos en total desacuerdo con la forma en que está actualmente regulada por nuestra ley laboral.

4.8 Acciones y Defensa del Trabajador Afectado por la Cláusula de Exclusión.

Este punto tiene como finalidad resolver algunas -- cuestiones respecto de las acciones que pudiera ejercitar un -- trabajador al aplicársele la cláusula en cuestión; ¿Qué causas alegaría el trabajador afectado?, ¿Cuáles son las acciones -- que haría valer?, ¿Contra quién o quiénes haría valer sus acciones?, son preguntas a las que daremos respuesta en las siguientes líneas.

Tenemos que referirnos primeramente al hecho de que un trabajador fue separado de su empleo por aplicársele la -- cláusula de exclusión; es ahí; donde toma actualidad el problema, ya que en ese momento, el trabajador considera afectados -- sus derechos, y se prepara para defenderlos.

Los trabajadores tienen derecho a que no se lesione su situación en el sindicato y en la empresa, esto es, tienen derecho en tanto no haya causa justificada en contrario, a permanecer en el seno de la agrupación, a conservar su empleo y a percibir las prestaciones relativas a su trabajo.

En el derecho mexicano no puede discutirse la facultad del trabajador de acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en contra del sindicato y del patrón. Su reclamación puede referirse a la separación total, reintegración de sus derechos sindicales, devolución de su empleo y el pago de los daños y perjuicios.

La facultad del sindicato de expulsar a sus miembros no es soberana, ni puede ser arbitraria, y en consecuencia, es procedente la acción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que juzgue respecto de la legalidad de los actos del sindicato, y en su caso, procure la reparación de los agravios causados. La junta está en la obligación de analizar pruebas para concluir si el procedimiento seguido en la expulsión del trabajador estuvo o no justificado, pues admitir lo contrario, esto es, que la petición del sindicato, cuando exista cláusula de exclusión, es inatacable, equivaldría a permitir que se expulsara a los trabajadores sin motivo y sin procedimiento.

El trabajador afectado podrá intentar las acciones - correspondientes por la violación en su perjuicio, del Contrato Colectivo de Trabajo, acción que debe intentarse contra - cualquier persona o sindicato ligado por el mismo contrato colectivo de trabajo.

El trabajador afectado por la separación de su empleo, podrá demandar del patrón el despido injustificado o - bien, su reinstalación, en los mismos términos y condiciones - en que lo venía desempeñando, aduciendo que la petición del -- sindicato no puede ser considerada como causa justificada de - despido cuando el trabajador sostiene que no existe la cláusula de exclusión o no es miembro del sindicato, la acción debe dirigirse en contra del patrón y reclamar la reinstalación en el empleo y, el pago de los daños y perjuicios. Si el trabajador alega que la petición del sindicato no es auténtica, debe dirigir su acción igualmente contra el patrón.

Ahora bien, el trabajador podrá demandar del sindi-- cato expulsante, la inexacta o indebida aplicación de la cláusula de exclusión, ya sea porque los motivos y/o causas de expulsión que dieron origen a la misma no estaban expresamente - señalados en los estatutos sindicales; bien porque el acuerdo de expulsión no se sometió a la decisión de todos los trabajadores que integran el sindicato, o bien, por haberse creado -- una comisión especial para acordar la expulsión. Podrá hacerse valer que los trabajadores nombraron representantes o vota-

ron por escrito, o bien, que los hechos imputados no fueron -- debidamente comprobados; o en un momento dado, que no existió renuncia.

En estos casos debe entablar sus acciones en contra del sindicato, demandando la reintegración de sus derechos -- sindicales y el pago de los daños y perjuicios; del patrón demandará la reinstalación en el empleo.

Los juicios planteados ante la autoridad laboral requieren un lapso aproximado de dos años, para que una vez pronunciado el laudo respectivo, la parte afectada interponga el juicio extraordinario de garantías, llamando comúnmente juicio de amparo, en contra del laudo que le afecta sus intereses. Estos tienen los inconvenientes de que cuando el excluido es por un sindicato de un organismo público descentralizado, - tiene que reclamar ante una junta integrada por un miembro del propio sindicato que lo excluye, y otro miembro del organismo público descentralizado, que está obligado a aplicar la cláusula de exclusión, y por tanto ante un tribunal que carece de -- imparcialidad, y en consecuencia nunca dictará un laudo en favor del trabajador.

Puede el trabajador interponer el juicio de amparo - indirecto señalando como acto reclamado, la inconstitucionalidad del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y en su caso también el Artículo 371 fracción VII del mismo ordenamiento;

argumentando que dicha cláusula de exclusión contraviene sus garantías individuales.

Cabe hacer mención, que en este caso, no es necesario que agote el trabajador afectado, los recursos ordinarios, ni que acuda previamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues está argumentando que la disposición que contiene a la cláusula de exclusión, es inconstitucional, y son los juzgados de Distrito del Poder Judicial, los Tribunales facultados para resolver respecto de la constitución o inconstitucionalidad del precepto en cuestión.

La separación del trabajo, que origina que el trabajador afectado defienda sus derechos; el trámite legal para -- que se resuelva respecto de si fue o no procedente la aplicación de la cláusula de exclusión, presupone un lapso de tiempo, en el cual, el trabajador no recibirá remuneración alguna, --- cuestión que repercute en la familia del propio trabajador, ya que no podrá subsistir. Esta problemática sería motivo de --- otra tesis, y sólo deseamos mencionarlo para conscientizar que es necesaria la reforma legal respecto de la cláusula de exclusión, que hemos venido estudiando.

NOTAS. CAPITULO IV.

- (52) Infra Pág. 95
- (53) Cláusula de Seguridad Sindical (Derecho Anglosajón)
 a). Cláusula de Taller Cerrado para los Trabajadores no Afiliados al Sindicato (Close-shop, clause).
 b). Cláusula de Exclusión por Separación (Main Tenace - of Membership Clause).
 c). La que obliga a contratar trabajadores nuevos del -- sindicato (hiring hall clause).
- (54) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. IV, Segunda Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires, Argentina, 1974. Pág. 382
- (55) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo de - Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, Colombia, 1977 Pág.140
- (56) Supra Pág. 12 Capítulo I
- (57) Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo. Queda - prohibido a los patrones.
Fracción V. Intervenir en cualquier forma en el régi- men interno del sindicato. Esta idea esta plasmada en el Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Traba- jo de 1949.
- (58) Somaré, José Isidro (Argentina) Ventajas y Desventa- jas del Arbitraje Obligatorio. El Derecho Laboral en Ibe- roamérica. Editorial Trillas. México, 1981, Pág. 325

- (59) El principio del derecho penal a que hacemos mención, se encuentra plasmado en el tercer párrafo del Artículo - 14º Constitucional, que dispone:
- " En los juicios de orden criminal queda prohibido -- imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada, por una ley exactamente aplicable al delito que se trata ".
- (60) Jurisprudencias y ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Departamento de Investigación Jurídica. - Tomo 3, México, D.F. Pág. 31
- Quinta Época. Tomo LXV Pág. 5257. Compañía de Servicios Públicos de Nogales, S.A.
- (61) Ibidem Pág. 32. 1). Quinta Época. Tomo LXXI Pág. 1068 A.D. 3235/41 Sandoval Tomías. Unanimidad de votos.
- 2). Tomo LXXIII Pág. 4712 A.D. 8551/41 Garza Cavazo Máximo.
- 3). Tomo LXXIII. Pág. 5809 A.D. 1585/42 Aquino Salvador. -- Unanimidad de votos.
- 4). Tomo LXXII. Pág. 5828 A.D. 3975/42 Lozada Delfino.
- 5). Tomo LXXIV. Pág. 878 A.D. 6008/42 Soto Pedro. 5 Votos.
- (62) Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera Edición. Editorial Trillas, S.A., México, 1983. Pág. 255.
- (63) Si ante la junta queda acreditado que el sindicato -- aplicó indebidamente la cláusula de exclusión, privando al trabajador de su empleo y consecuentemente de sus salarios, debe soportar las responsabilidades de sus actos y resarcir al trabajador de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado. En este sentido son las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fechas 25 de agosto de - 1942, Amparo Directo 95551/42/1a.; del 15 de octubre de -- 1943, Amparo Directo 5900/46/1a.

- [64] El Código Civil para el D.F. establece:
 Artículo 2108. Se entiende por daño la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación.
 Artículo 2109. Se reporta perjuicio la privación de cualquier ganancia que debiera haber obtenido con el cumplimiento de la obligación.
- [65] Humberto Ricard, cit, por Nestor de Buen, Lozano. - Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, Pág. 577.
- [66] "... Los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros",
 Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, - - 1975. Pág. 387.
- [67] Cavazos Flores, Baltasar. Ob. Cit. Pág. 263.
- [68] Es una realidad que el sindicato constituye la organización máxima del derecho laboral, hasta el grado de llegar a manifestarse como una autoridad ante sus miembros. No negamos la fuerza que han adquirido los trabajadores gracias a la asociación profesional. Pero la cláusula de exclusión se ha convertido en una arma de los dirigentes sindicales, para obligar al gremio a cumplir sus órdenes y para formar un grupo compacto al servicio de los intereses no siempre honrados y legítimos de los dirigentes. La cláusula de exclusión que en un principio fue creada para la libertad del trabajador es ahora usada, para oprimir al mismo.
- [69] No podemos aceptar la tesis de que la asociación profesional substituya al Estado y al Derecho, disponiendo a su arbitrio de los derechos que correspondan a los trabajadores fuera del grupo. Reconocemos autonomía al sindicato, más no soberanía, en consecuencia no puede legislar para el exterior: Al aplicarse la cláusula de exclusión por el sindicato aplica una sanción externa al trabajador afectado.

(70)

El Estado no puede autorizar una sanción externa, -- porque de hacerlo obligaría al trabajador a formar una -- coalición, actitud que está prohibida, ya que ésta y la -- asociación profesional son derechos frente al Estado, más no un deber; y en esa virtud, no puede obligar el Estado a que los trabajadores formen coaliciones.

(71)

La fracción XXII comentada, consagra una de las grandes conquistas de nuestro derecho del trabajo, pues resolvió en cierta medida, la estabilidad en el empleo.

Consideraciones Finales.

En materia de cláusula de exclusión sin duda alguna lo más importante es su normatividad, o en otros términos, el procedimiento que para su aplicación se sigue. Teniendo en cuenta esto, hemos hecho un breve análisis jurídico de la Ley Federal del Trabajo, que como reguladora del Artículo 123 -- Constitucional debería tener una amplia y firme reglamentación en cuanto a los motivos y causas en la aplicación de la cláusula de exclusión se refiere; máxime que como hemos dicho los efectos y consecuencias de ésta son determinantes, no sólo para el trabajador afectado, que se ve privado de su salario, si no repercute directamente en la familia del trabajador.

La cláusula de exclusión adolece de una adecuada reglamentación, principalmente por lo que hace a los motivos y causas de expulsión, así como el procedimiento al aplicarse, lo que ha originado con frecuencia la deformación de los propósitos y funciones que le son esenciales. De aquí que resulte imperativa la necesidad de restituirle a sus primordiales objetivos, dotándola de una reglamentación que precise los derechos que en ella se originan, y los cauces de su desenvolvimiento.

La falta de una reglamentación ocasiona un peligro para todos los trabajadores de México que formen parte de un -

sindicato; y una errónea actitud de nuestros legisladores en materia del trabajo, teniendo en cuenta que es un problema que ha venido presentándose desde hace varios años, y lo único que hemos encontrado incerto de manera enfática en la ley laboral, es que deja en manos del propio sindicato la impartición de la justicia, con lo cual estamos en total desacuerdo.

De lo anterior podemos afirmar que la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato, no puede juzgar e imponer una sanción de tal trascendencia en la vida del trabajador, como es la expulsión de la agrupación a la que pertenece, con la pérdida de los derechos sindicales y como consecuencia, la separación del trabajador; teniendo en cuenta que dicha Comisión carece de soberanía para imponer sanciones externas, como ha quedado mencionado.

Las partes no pueden hacer cumplir por sí mismas unilateralmente, frente a la oposición de la otra parte y en ausencia de un laudo, las cláusulas contractuales, que según ellos se hayan infringido, y disfrutar de los derechos que estas otorgan, porque ésta es una facultad jurisdiccional de interés público, que ha sido conferida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Reconocemos el derecho que tiene el sindicato de obtener la expulsión de los trabajadores traidores a sus compañeros de asociación; pero a la vez, nos damos cuenta que para no caer en la tiranía sindical, es que al hacerlo, cumpla estrictamente con los requisitos legales, acreditando los moti

vos y causas de la expulsión ante la autoridad laboral competente, antes de afectar seriamente los intereses del trabajador.

No pasamos por alto, que Esto acarrea la crítica de quienes aseguran que la intromisión gubernamental tratándose de la aplicación de la cláusula de exclusión, es contraria a la autonomía sindical. Ponemos de relieve que ni la autonomía sindical ni la facultad disciplinaria de la asociación profesional son violadas, con el juicio previo que proponemos simplemente sugerimos la intervención de un órgano del Estado competente en la aplicación del procedimiento en la cláusula de exclusión, vigilando que la expulsión solicitada por el sindicato se apegue a lo establecido por la Ley, tendiendo siempre a la justicia social.

A quedado anteriormente mencionado que la regulación positiva en nuestro derecho laboral respecto de la cláusula de exclusión, contraviene diversas disposiciones de nuestra Constitución. Resumimos las violaciones que se cometen al aplicar se la cláusula en estudio:

- El trabajador se ve afectado en su Artículo 5º Constitucional, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que desee, si está es lícita. El ejercicio de la libertad de trabajo sólo podrá vedarse por determinación judicial, y nunca por la Comisión de Ho-*

nor y Justicia del Sindicato respectivo. Es incuestionable que la cláusula de exclusión a nuestro entender restringe - la libertad de trabajo, ya que se obliga a permanecer al -- trabajador perpetuamente en el sindicato. Esta cláusula es inconstitucional, ya que si un trabajador renuncia al sindi cato, quizá porque éste es "blanco", o no representa adecuadamente sus intereses, es separado de la empresa sin derecho a indemnización.

- Se viola en perjuicio del trabajador expulsado los Artículos 9º y 123º fracción XVI Constitucionales, ya que los derechos de asociación general y profesional son precisamente eso, derechos, y no obligaciones, en consecuencia nadie está obligado a permanecer asociado en una agrupación sin su pleno consentimiento.
- Por otra parte, cuando el sindicato aplica la cláusula de exclusión, está actuando como un tribunal especial, el cual solicita y resuelve respecto de la expulsión, actuando como parte y juez, resultando con esto, notoria la violación de los Artículos 13º y 17º Constitucionales en perjuicio del - trabajador expulsado; así como también, los Artículos 14º y 16º Constitucionales.
- La cláusula en estudio contraviene también la fracción XVI del Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.

- Consideramos además, que se encuentra expresamente prohibida por las fracciones XXII y XXVII del mencionado Artículo, ya que el patrón no puede despedir a un trabajador sin -- causa justificada; agrega que no se considera como causa -- justificada para despedir a un trabajador, el ingreso a una asociación profesional: Y si se refirió el legislador únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación, es porque nunca pensó que los patrones despedirían a los trabajadores que se negaren a asociarse, o que renunciaran a su grupo.

Se dice que el patrón no despide al trabajador, pues lo único que hace es cumplir con un acuerdo del sindicato; Esta argumentación es falaz, porque es indispensable un acto del patrón para poner fin a la relación del trabajo.

Todas estas violaciones que el trabajador hace valer como -- agravios por habersele aplicado la cláusula de exclusión, -- se complementan con lo establecido en la fracción XXVII, -- inciso "H" del Artículo 123^º Constitucional que decreta la nulidad absoluta de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los trabajadores.

Es bien sabido que a pesar de todo cuanto se ha he-- cho en favor de una justicia laboral expédita, Esta sigue sien-- do un loable propósito sin contenido real, por ello, no en po--

cas ocasiones los trabajadores poseedores de determinados derechos, prefieren no ejercitarlos con tal de evitarse el engorroso y desesperante procedimiento de nuestras juntas; y en el caso de trabajadores afectados en sus empleos, por indebida o inexacta aplicación de la cláusula de exclusión, una vez que esta ha empezado a surtir efectos, se abstienen con frecuencia de formular la respectiva demanda por que piensan con fundamento que para obtener el problemático laudo favorable, -- transcurrirán meses o años incluso, al cabo de los cuales, lo más seguro es que haya desaparecido el interés de ser repuesto en el trabajo.

Reiteramos la proposición del juicio previo a la --- aplicación de la cláusula de exclusión, ya que con esto no se violan en perjuicio del trabajador afectado sus garantías fundamentales que la Constitución nos otorga.

Pensamos que este juicio debiera tramitarse de --- acuerdo a los procedimientos especiales a que se refiere el Capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Laboral, en virtud de que dichos procedimientos se aplican a cuestiones que por su naturaleza requieren de una tramitación más rápida, en razón de la importancia del asunto. El sindicato solicitará por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente se haga comparecer al trabajador que se pretende expulsar, así como al patrón como tercero interesado en el juicio. El Artículo 893 de la Ley Laboral, establece una única audiencia

para resolver el conflicto, esta situación en la práctica resulta nugatoria, pues las partes ofrecerán pruebas que necesitarían de su preparación, para que posteriormente fueran desahogadas.

Una posible solución al respecto, sería que las Juntas impusieran a las partes la obligación de anunciar cuando menos con cinco días de anticipación a la fecha de la celebración de la audiencia, todas aquellas pruebas que no se desahoguen por su propia y especial naturaleza, con el fin de que el Tribunal ordenará su preparación para estar en posibilidad real de que se desahogaran en la fecha en que debiera tener verificativo la audiencia.

En los casos de aplicación de cláusula de exclusión la tramitación y resolución de estos conflictos deberá estar a cargo del presidente de la Junta correspondiente facultándose al mismo en la ley laboral, haciendo las reformas en los términos propuestos.

Consideramos indispensable también la reforma al Artículo 395º de la ley de la materia, el cual deberá establecer que el sindicato acreditará ante la autoridad laboral que los motivos y causas de expulsión son lo suficientemente graves para decretar la expulsión del trabajador. El sindicato acreditará en el juicio respectivo los hechos que considera para demandar la expulsión del trabajador y una vez que obtenga el laudo favorable, expulsar en definitiva al mismo.

Proponemos que la Ley Federal del Trabajo fuese re--
formada en el Capítulo II Título Séptimo referente a los síndi
catos, incertando las siguientes bases, con motivo de la co---
rrecta aplicación de la cláusula de exclusión:

- 1.- Enumeración limitativa de las causas de expulsión, o en
otros términos, el señalamiento expreso de los hechos con
cretos que puedan originar la expulsión, por ejemplo:

La colusión del trabajador, con el propósito de menosca--
bar las legítimas ventajas de sus compañeros, o bien, - -
cuando la colusión es con otra asociación sindical, consi
deramos importante que la reglamentación consista en he--
chos concretos y no simplemente en denominaciones genéri
cas, tales como, la traición dejando al arbitrio del sin
dicato, decidir en que casos la ha habido.

Creemos conveniente que en la Ley Laboral se estipu--
len prohibiciones expresas para aplicar la cláusula de exclu--
sión, salvaguardando con esto, los derechos de los trabajado--
res frente a la política arbitraria de los dirigentes sindica--
les. Por ejemplo: Prohibición absoluta de aplicar la cláusula
de exclusión por actos que no afecten los fines propios del --
sindicato, o por la negativa a realizar actos que sean contra--
rios a la ley, a la moral o al interés general o estat--
al; así como, por el ejercicio de los derechos civiles, políticos o --
sindicales de que goza todo agremiado.

Es importante pugnar por una declaración legal, en el sentido de que serán sancionados, por ejemplo, con el cese, o la inhabilitación para el desempeño de puestos de representación, con la consecuente pérdida de los derechos sindicales, a la persona o personas que soliciten indebidamente la expulsión de un trabajador apoyándose en la cláusula en cuestión, sin -- perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar, logrando con esto, que no se solicite la expulsión de un trabajador, -- sin existir una causa grave que lo amerite.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, proponemos la derogación de la fracción VII del Artículo 371 de la Ley Laboral, toda vez que los motivos y causas de expulsión, así como el procedimiento respectivo, estarán expresamente consignadas en la ley, resultando improcedente la demanda del sindicato, -- si no ha sido exactamente aplicable para solicitar la expulsión del trabajador.

Deberá consignarse en otra disposición legal, que -- los trabajadores no podrán emitir su voto por escrito, así como que la expulsión debe ser aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros, justificando lo anterior, por -- los efectos y consecuencias tan graves, que produce la expulsión del trabajador afectado.

El patrón intervendrá en el juicio respectivo como -- tercero interesado, debiendo constatar que el trabajador es --

sindicalizado, que existe la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, y la autenticidad del oficio respectivo, haciendo las manifestaciones que a sus intereses convenga, con el objeto de no incurrir en responsabilidad.

Justificamos la necesidad del juicio previo a la aplicación de la cláusula de exclusión por las causales previamente establecidas en la ley, sin embargo, un problema diferente se presenta en los casos de renuncia. En este supuesto, el sindicato presentará la petición de expulsión acompañando la renuncia del trabajador, solicitando de la H. Junta correspondiente, cite al trabajador interesado, para efectos de ratificación de contenido y firma del documento respectivo; citará así mismo al patrón, el cual deberá cerciorarse de los requisitos que a él le corresponden, y una vez dictado el laudo que ordene la expulsión correspondiente, tendrá el patrón que formular la liquidación de las prestaciones irrenunciables a que tiene derecho el trabajador excluido.

La falta de una adecuada reglamentación en cuanto a la cláusula de exclusión se refiere, ha dado lugar, estando en manos de líderes sindicales poco escrupulosos, constituya una arma de opresión para los miembros de la agrupación, subordinando a éstos, a observar una determinada conducta social en relación con el grupo, tendiente al totalitarismo sindical. De aquí que resulte de vital importancia la reforma legal correspondiente, con el fin de impedir la incorrecta e ilícita -

aplicación de la cláusula en estudio, dado la actual corrupción de los dirigentes sindicales, a los cuales sólo les interesa - el beneficio que les reporta a sus intereses particulares, la designación que les ha sido conferida.

Creemos factibles las reformas propuestas, porque en este sentido, habremos dado un paso firme al establecer en la Ley, las prohibiciones y motivos concretos de aplicación de la cláusula de exclusión, y al ser las Juntas de Conciliación y - Arbitraje, las que conozcan del procedimiento y fallos de expulsión, cumpliendo así con la facultad jurisdiccional de interés público que les han sido conferidas.

CONCLUSIONES

Primera. El derecho de asociación profesional es un derecho consagrado por las legislaciones modernas variando su ejercicio según la tendencia que prevalezca en cada país. El Estado Mexicano ha reconocido el derecho de asociación, por considerarlo indispensable para la protección de la clase trabajadora, quedando resguardado constitucionalmente el derecho de asociación profesional y la libertad en el ejercicio de ese derecho.

El derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección, no puede considerarse sino es plenamente reconocido de hecho y de derecho.

Segunda. La contratación colectiva en México se lleva a través del pacto que celebra el sindicato y el patrón, para determinar y fijar de común acuerdo las condiciones para el trabajo. Criticamos la denominación de "Contrato Colectivo de Trabajo" teniendo en cuenta que ni es contrato, ni es colectivo. No es contrato, ya que en muchas ocasiones no opera el principio de autonomía de la voluntad, característico en los contratos; además, no es propiamente un acto colectivo por no tener fines e intereses comunes a la colectividad. No se refiere a número de trabajadores sino al interés profesional. Cabe hacer notar, que el Artículo 123 Constitucional no estipula expresamente a los contratos colectivos de trabajo. La denominación comentada es de clara tendencia civilista, consideramos más apropiado denominarlo "Pacto que fija las condiciones de trabajo".

Tercera. La cláusula de exclusión es un pacto incluido en los contratos colectivos de trabajo, por medio del cual, el patrón se obliga a separar a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Se trata de una sanción o modalidad especial del derecho laboral. Estimamos que la denominación de cláusula de exclusión por separación es redundante y poco pedagógica, siendo más correcto denominarla simplemente cláusula de exclusión. Esta cláusula tiene su origen en la Ley Laboral de 1931, y contempla la presencia de tres entidades diferentes: el sindicato, el patrón y el trabajador afectado. - Esta cláusula se encuentra condicionada a que el trabajador pertenezca al sindicato respectivo.

Consideramos que la cláusula de exclusión, la de preferencia sindical y la de ingreso o admisión, forman parte de las cláusulas de consolidación sindical. El legislador generaliza denominando "Cláusulas de Exclusión", cuando en realidad se refiere a la cláusula de admisión y a la cláusula de exclusión.

Los efectos de la cláusula son triples: En primer término, - produce la pérdida de los derechos sindicales, trae como consecuencia la pérdida del empleo y por último libera al patrón de toda responsabilidad. Se aprecia que el trabajador es afectado exageradamente, ya que se aplican varias sanciones por una sola causa, lo que consideramos injusto. El patrón se libera de responsabilidad siempre y cuando se cerciore de que el trabajador afectado sea miembro del sindicato; que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, y de la

autenticidad del oficio respectivo. El trabajador afectado tendrá - derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho, y que hubiere adquirido en virtud del contrato colectivo respectivo.

Cuarta. Pugnamos por una adecuada reglamentación legal en la cláusula de exclusión, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no -- contiene reglamentación, en cuanto a los motivos, y causas que originen la expulsión de algún trabajador; así como tampoco reglamenta el procedimiento que debe seguirse, en los casos que el sindicato apli- que la cláusula en cuestión. En un estado de derecho como el nues-- tro debe existir una reglamentación adecuada en los casos menciona-- dos, a fin de evitar las injusticias que se cometen al amparo de la cláusula de exclusión

Consideramos inadecuado que sean los estatutos sindicales, los que establezcan los motivos y procedimientos en los que casos de expulsión, ya que cada sindicato podrá establecer a su arbitrio las - bases para la expulsión, lo que nos parece antijurídico, ya que origina un sinnúmero de arbitrariedades cometidas en perjuicio del trabaja- dor, el cual queda subordinado a determinada conducta social estable- cida en los estatutos de los sindicatos.

La autonomía sindical no implica soberanía, solamente la autoridad competente podrá imponer y restringir los derechos que tiene la clase trabajadora. Debe ser la autoridad laboral competente la - idónea para resolver los casos de aplicación de la cláusula de exclu- sión, cumpliendo con las facultades jurisdiccionales que les han sido

conferidas por la Ley. El ejercicio de la libertad de trabajo se ve afectado al aplicarse la cláusula de exclusión por el sindicato respectivo, actuando como un "tribunal", el cual solicita y resuelve respecto de la expulsión, consideramos que se violan diversas disposiciones de la Constitución y en esa virtud resulta inconstitucional en la forma y términos como está regulada actualmente la cláusula de exclusión.

Quinta. Hacemos patente la falta de técnica jurídica del legislador en materia del trabajo, ya que en un mismo ordenamiento legal, como es la Ley Federal del Trabajo, establece disposiciones legales contradictorias. Tal caso se presenta con la pugna que existe entre los Artículos 358 y 395 del ordenamiento laboral; y no sólo eso, el legislador repite textualmente los Artículos, como puede comprobarse de la lectura de los preceptos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, lo que fundamenta nuestra crítica.

Se violan además en perjuicio del trabajador expulsado, las fracciones XVI, XXII, XXVII del Artículo 123 Constitucional, apartado "A", toda vez que el derecho de asociación profesional es precisamente eso, un derecho, y no una obligación, además que el patrón no puede separar a un trabajador de su empleo, sin causa justificada, y consideramos que la petición del sindicato no es una causa justificada para tan grave sanción; a mayor abundamiento, la última fracción comentada decreta la nulidad absoluta de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los trabajadores.

Sexta. Teniendo en cuenta que al aplicarse la Cláusula de Exclusión se viola de alguna manera los derechos y garantías establecidas en la constitución en favor de las personas y en concreto del trabajador - afectado, proponemos algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo -- que ayudarían a la mejor regulación de la cláusula en estudio:

- . Agregar una fracción al Artículo 133 en los siguientes términos:

"Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

Fracción IV. Separar de su empleo a un trabajador por aplicación de la cláusula de exclusión sin haberse cumplido los requisitos de Ley para estos casos".

- . Se propone la modificación a la fracción VII del Artículo 371 en la siguiente forma:

"Artículo 371. Los estatutos de los Sindicatos contendrán:

Fracción VII. Las medidas disciplinarias, los motivos y la forma de hacerlas efectivas.

Previo a que surta efectos la exclusión acordada por el sindicato, éste deberá promover el juicio especial a que se refiere esta Ley; el procedimiento se iniciará con el acuerdo de expulsión dictado por el sindicato, debiendo constatar la Junta respectiva, que al trabajador se le dió oportunidad de ser oído en defensa, de aportar pruebas y alegatos; debiendo conocer la asamblea las defensas que hace valer el trabajador afectado, así como las pruebas que sirven de base a la exclusión, la cual deberá ser aprobada por las dos terceras

partes del total de los miembros del sindicato. En estos - casos, los trabajadores no podrán hacerse representar, ni - emitir su voto por escrito. La exclusión sólo podrá decre- tarse en los casos expresamente consignados en la ley, debi- damente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Serán causas de exclusión, la colisión del trabajador con - otras personas con el propósito de menoscabar los intereses legítimos del sindicato o de sus agremiados; la comisión de actos delictuosos en contra del sindicato o de sus agremia- dos; así como los que tiendan a formar grupos obreros con - el fin de fomentar la división sindical, y los demás que es- tablezcan las leyes.

Se sancionará con el cese o inhabilitación para puestos de representación, con la consecuente pérdida de los derechos inherentes al cargo, a la persona o personas que soliciten - indebidamente la exclusión de algún trabajador, apoyándose - en la cláusula respectiva, sin perjuicio de las demás sancio- nes a que hubiere lugar. El trabajador afectado seguirá la- borando hasta en tanto no se resuelva su situación jurídica por la autoridad competente. El acuerdo de exclusión surti- rá efectos siempre y cuando el sindicato, garantice la sub- sistencia del trabajador mientras dure el procedimiento, te- niendo amplias facultades el presidente de la junta respecti- va para hacer cumplir con la disposición señalada".

Séptima. Con respecto a la situación jurídica del trabajador afectado nuestra opinión es que siga laborando mientras dure el procedimiento, ya que la institución de la cláusula de exclusión fue -- creada con el objeto de fortalecer al sindicato, y no con el de minar los intereses de los trabajadores agremiados. Otra causa que nos impulsa a esta afirmación, es la existencia de la familia del trabajador, en la cual recaerán de manera directa los resultados - de la exclusión, dejando sin medios de subsistencia al trabajador y a las personas que dependan de él.

Teniendo en cuenta esto, proponemos la siguiente adición - al Artículo 377, en los siguientes términos:

"Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

Fracción IV. Cuando el sindicato solicite ante la autoridad competente la exclusión de algún trabajador agremiado, apoyada en el acuerdo de exclusión respectivo; para que Este surta efectos, deberá el sindicato garantizar la subsistencia del trabajador mientras dure el procedimiento establecido en esta Ley".

Toda vez que en la propia Ley se señalarán las prohibiciones para aplicar la cláusula de exclusión, proponemos la siguiente adición al Artículo 378:

"Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

Fracción III. Excluir a un trabajador agremiado, sin cumplir con los requisitos establecidos en esta Ley. Queda - prohibido aplicar la cláusula de exclusión, en los siguien

los casos:

- a) *Por actos que no afecten a los fines propios del sindicato.*
- b) *Por la negativa a realizar actos que sean contrarios a las leyes, a la moral o al interés público o general.*
- c) *Por el ejercicio de los derechos civiles, políticos o sindicales de que goza todo agremiado.*
- d) *Las demás que establezcan las leyes".*

Octava. *Asimismo, se propone la modificación al Artículo que contiene a la cláusula de exclusión, de la siguiente forma:*

"Artículo 395. ... revisión al contrato y la inclusión de las cláusulas pactadas.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean excluidos del sindicato contratante, previa resolución en el juicio especial correspondiente al que se refiere esta Ley, continuando el trabajador laborando en su empleo, salvo lo dispuesto por el último párrafo de la fracción VII del Artículo 371 de este ordenamiento legal".

Novena. *Considerando que en la actualidad la Ley Laboral no regula el procedimiento de aplicación de la cláusula en estudio, se proponen las adiciones y modificaciones a los siguientes Artículos referentes al Título catorce Capítulo XVIII de los procedimientos especiales.*

Adición a los Artículos 892 y 893 de la siguiente forma:

"Artículo 892. ... 389; 395; 418... "

"Artículo 893. ... pruebas y resolución; las partes deberán -- anunciar con cinco días hábiles de anticipación a la audiencia

respectiva, las probanzas que estimen pertinentes, ordenando la junta correspondiente la preparaci3n de las que por su naturaleza fuesen necesarias, para el efecto de su desahogo en a audiencia de Ley, la cual deber3 efectuarse dentro de ...

La clausula de exclusi3n s3lo producir3 efectos, cuando el -sindicato que la aplica garantice la subsistencia del trabajador afectado; el presidente de la Junta correspondiente estar3 facultado para hacer cumplir esta disposici3n.

Se propone agregar un p3rrafo al Art3culo 894, el cual quedar3a de la siguiente forma:

"Art3culo 894. En los casos de exclusi3n, si no comparece - el trabajador a la audiencia de Ley, se le tendr3 por inconforme con la petici3n y acuerdo de exclusi3n respectivos. Si no asiste al sindicato se tendr3 por no presentada la peti--ci3n de exclusi3n. El sindicato al interponer la petici3n - deber3 ofrecer las pruebas, que deber3n ser de tanta fuerza y convicci3n dado la trascendencia de la sanci3n, no bastan--do la sola acusaci3n del sindicato. Las partes deber3n pre--parar aquellas pruebas que no se desahoguen por su propia y especial naturaleza, apercibi3ndolas para el caso de incum--plimiento, se le tendr3n por no ofrecidas.

En los casos de renuncia, el sindicato acompa3nar3 a su peti--ci3n de exclusi3n, el documento con que acredite la renuncia correspondiente, solicitando de la Junta competente mande - citar al trabajador afectado, para efectos de ratificaci3n - de contenido y firma, as3 como al patr3n para el efec--

to de liquidar las prestaciones a que hubiere lugar".

" Artículo 896. Salvo lo dispuesto por el segundo párrafo del Artículo 894 de esta Ley, si no concurre...".

. Proponemos la modificación al Artículo 897 en los siguientes términos:

" Artículo 897. ... 389; 395; 418... o de la Junta Especial. En los casos de exclusión estará facultado el presidente de la Junta respectiva, debiendo observar lo dispuesto por el Artículo 377 fracción IV, quien resolverá respecto de la procedencia o improcedencia en la aplicación de la cláusula correspondiente. El patrón sólo estará obligado a cumplir con el acuerdo de exclusión, una vez que haya sido sancionada por la autoridad laboral competente".

Décima. Para finalizar la parte relativa al estudio jurídico de la cláusula de exclusión, vemos surgir como último problema que hemos podido captar, el relativo a cuando el sindicato aplica la cláusula respectiva puede violar de alguna manera los derechos y garantías establecidos en la Constitución, tipificando el delito de " Privación ilegal de la libertad y de otras garantías", a que se refiere el Artículo 364 del Código Penal para el D.F. en materia común y para toda la República en materia federal: En consecuencia si la aplicación de la cláusula de exclusión es inconstitucional se comete en perjuicio del trabajador el delito mencionado, por las personas que la apliquen.

Hemos expuesto que nuestra Ley Federal del Trabajo no reglamenta los motivos concretos de exclusión, ni el procedimiento a seguir, así como tampoco el tribunal competente para conocer de estos casos; - Esto nos motivo para proyectar algunas ideas que estimamos necesarias, a fin de que estudios posteriores determinen la cabal solución a los - problemas que esbozamos en la presente tesis y que presento a consideración de mis maestros, con el objeto de aportar una pequeña contribución a las múltiples problemáticas que suscita la aplicación de la -- cláusula de exclusión, debiendo poner de relieve que el presente ensayo es obra de un modesto pasante que empezó a abrir los ojos al interés por la materia en las cátedras que se imparten en nuestra querida Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Creemos factibles las reformas propuestas, cumpliendo con el propósito de la Ley Laboral, que es el de la protección de la clase -- trabajadora, logrando con esto, no se violen los derechos y garantías que nos otorga nuestra Constitución. Concluimos la presente, exhortando a los legisladores en materia del trabajo para que realicen las reformas pertinentes, y así evitar en lo posible, el mal uso que actualmente se le da a la cláusula de exclusión debido a su falta de reglamentación jurídica.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Alonso García, Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo. - Cuarta Edición. Editorial Ariel, Barcelona, 1973.
- 2.- Cavazos Flores, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera Edición. Editorial Trillas, S.A., México, - 1983.
- 3.- Cavazos Flores, Baltasar y otros.- El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas, S.A., México, 1981.
- 4.- Cabanellas, Guillermo.- Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliografía OMEBA, Buenos Aires, 1966.
- 5.- Cabanellas, Guillermo.- Derecho Sindical y Corporativo. - Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- 6.- Cabanellas, Guillermo.- Diccionario Enciclopédico Visual. Tomos I, II y III. Editorial Heliasta, Argentina, 1979.
- 7.- Dávalos, José.- Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
- 8.- De Buen Lozano, Nestor.- Derecho del Trabajo. Tomo II, -- Quinta Edición Actualizada.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- 9.- De Ferrari, Francisco.- Derecho del Trabajo. Volumen IV, - Segunda Edición. Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1974.

- 10.- De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición Actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.
- 11.- Delgado Moya, Rubén.- Derecho Sindical del Presente. Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
- 12.- Graham Fernández, Leonardo.- Los Sindicatos en México. Editorial "Atlamiliztli, A.C.", México, 1969.
- 13.- Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Undécima Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- 14.- Guerrero Figueroa, Guillermo.- Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá Colombia, 1977.
- 15.- Napoli, Rodolfo.- Manual de Derecho Sindical.- Segunda Edición S.A., Editora Buenos Aires, Argentina, 1969.
- 16.- Ojeda Paullada, Pedro y Otros.- Introducción a la Administración Pública del Trabajo. Primera y Segunda Parte. Serie de Conferencias. Foro Laboral. Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1981.
- 17.- Ortega Molina, Gregorio.- El Sindicalismo Contemporáneo en México. Fondo de Cultura Económico, México, 1975.
- 18.- Praxón Flores, Mario.- La Cláusula de Exclusión. Ediciones Fidel México, 1945.
- 19.- Pozzo, Juan. Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo II. Derecho Colectivo del Trabajo. Segunda Edición. Buenos Aires, - Argentina, 1967.
- 20.- Torres Jara, Ma. Teresa y Otros.- Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tercera Edición. -- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México, 1982.

- 21.- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

JURISPRUDENCIA

- 1.- Jurisprudencia 1917-1965
Tesis Sobresalientes 1955-1965
 Sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Actualización 7 Laboral; Compilación Dirección y Coordinación Francisco Ezrutieta Mayo.
 Mayo Ediciones, México, 1968.
- 2.- Jurisprudencia y Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Departamento de Investigación Jurídica. Tomos I, II y III. México, D.F.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa. Octogésimo Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- 2.- Mexicano: Esta es tu Constitución. Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Cámara de Diputados. LI Legislatura. Cuarta Edición, México, 1982.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tomizada y Sistematizada - por Baltasar Cavazos Flores y Otros. Editorial Trillas, S.A. Vigésimo Primera Edición. México, 1987.

- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por : Jorge Trueba Barrera y Alberto Trueba Urbina. Quincuagésima Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- 5.- Código Civil para el D.F. Colección Porrúa. Quincuagésima Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
- 6.- Código Penal para el D.F. Librerías Teocalli, México, 1987.

O T R A S O B R A S

- 1.- Diccionario Trillas de la Lengua Española.
Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1982.
- 2.- Olea Franco, Pedro.
Manual de Técnicas de Investigación Documental.
Editorial Esfinge, S.A., México, 1968.
- 3.- Pérez Avila, Noé.
Cómo Hacer Mi Tesis. Primera Reimpresión. Edicol
México, 1984.
- 4.- Conferencia Internacional del Trabajo, 58ª Reunión.
Estudio general acerca de la aplicación de los convenios sobre la libertad sindical y sobre el derecho de sindicalización y - negociación colectiva. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
Ginebra, 1973.