



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**Naturaleza Actual de la Cláusula
de Exclusión**

T E S I S

Que para obtener el título de

Licenciado en Derecho

p r e s e n t a :

Froylán Borges Rosas

México, D. F.

1974



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A mi padre:

SR. JOSE BORGES ESCOBAR

Por su ejemplo de voluntad
y energía.

A mi madre:

AMELIA ROSAS DE BORGES

Por su cariño y abnegación
A quien todo debo.

A mi esposa:

MARIA ENRIQUETA ARANDA DE BORGES

Por haber alentado mi carrera.

A mis hijos:

FROYLAN

JORGE

Esperanza de una generación
con mayores bríos.

A mis hermanos:

OLGA

ROLANDO

HAYDEE

HELIO

HEDY

JOSE

Modelos de armonía
y unión familiar.

A mis amigos:

Lic. JAIME CRUZ PINEDA

Lic. RODOLFO NAZAR GUTIERREZ

Afectuosamente.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE
DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACION
NAL AUTONOMA DE MEXICO BAJO LA DIRECCION DEL
DR. ALBERTO TRUEBA URBINA Y SUPERVISION DEL
LICENCIADO OCTAVIO CRUZ BERISTAIN.

MEXICO, D.F.

MARZO DE 1974.

I N D I C E

Pág.

CAPITULO I.- LA ASOCIACION PROFESIONAL

I	.-Terminología de la asociación profesional.-----	1
II	.-Concepto y antecedentes históricos de la asociación profesional.-----	1
III	.-La asociación profesional en los textos constitucionales, legales e internacionales.-----	9
IV	.-El Sindicalismo y sus problemas.---	21
V	.-Fines de la asociación profesional-	23

CAPITULO II.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

I	.-Origen del contrato colectivo de trabajo.-----	27
II	.-Definición doctrinal y legal de las cláusulas de exclusión.-----	38
III	.-Características y contenido del contrato colectivo de trabajo.-----	40
IV	.-El contrato-ley, su concepto y fines.-----	49
V	.-Definición doctrinal y legal del contrato-ley.-----	51
VI	.-Origen del contrato-ley.-----	52

CAPITULO III .-LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y PREFERENCIA
SINDICAL.

I	.-Concepto de cláusula de exclusión.-	53
II	.-Dualismo de las cláusula de exclusión.-----	53
III	.-Concepto de cláusula de exclusión- de ingreso y de cláusula de exclusión por separación.-----	53
IV	.-Terminología de las cláusulas de exclusión.-----	54
V	.-Fundamentación doctrinal y constitucionalidad de las cláusulas de exclusión.-----	56
VI	.-Antecedentes históricos de las cláusulas de exclusión.-----	66

CAPITULO IV .-REGLAMENTACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

I	.-Reglamentación legal y contractual de las cláusulas de exclusión.-----	73
II	.-Preferencia sindical.-----	78
III	.-Las cláusulas de exclusión en el Derecho extranjero y en los textos internacionales.-----	80
IV	.-Naturaleza actual de las cláusulas de exclusión.-----	86

CAPITULO V .-CONCLUSIONES.----- 95

BIBLIOGRAFIA.----- 103

CAPITULO I

- I .- Terminología de la asociación profesional
- II .- Concepto y antecedentes históricos de la asociación profesional.
- III .- La asociación profesional en los textos constitucionales, legales e internacionales.
- IV .- El Sindicalismo y sus problemas.
- V .- Fines de la asociación profesional.

TERMINOLOGIA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.- La asociación profesional es un término que se emplea desde el siglo pasado para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad, pues las uniones obreras son asociaciones especiales y es también este término el que más emplea la doctrina; no obstante lo anterior, no hay uniformidad en las legislaciones. Así, por ejemplo, la Ley francesa de 1884 habló de sindicatos profesionales (Sindicats Professionels). La legislación de la República Española usó indistintamente los dos términos ya expresados. La Ley belga prefirió la denominación de "uniones profesionales"; el Derecho alemán habló de "asociación profesional" (Berufsverband). En América, la legislación de la República de Chile ha usado el término "sindicatos". Y, por lo que a nuestro país se refiere, la Ley y la Doctrina usa indistintamente los términos asociación y sindicatos.

CONCEPTO Y ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.- La asociación profesional se ha tomado como sinónimo de sindicato. La palabra sindicato deriva de síndico y su equivalencia latina syndicus, pero la raíz idiomática se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otras dos que significaban "con justicia"; designándose así a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; o sea, el procurador que defendía los derechos de una corporación. El significado ha prevalecido -

hasta la fecha, pues por síndico se entiende la persona que representa a una colectividad, que defiende los intereses de la misma; así por ejemplo, el síndico de un municipio. Por traslación del representante a los representados, surgió el Sindicat francés, del que es traducción adaptada, sindicato. Esta palabra "sindicato", incluye siempre conceptos colectivos y profesionales y tiene distintas acepciones. Sindicato-campesino, por ejemplo, "es un conjunto de productores organizados, ya sea para establecer cooperativas de producción, organizar la venta, estimular la selección de las especies, etc.- En Derecho Laboral, por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional de personas de una misma profesión, oficio o especialidad, constituida para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

Específicamente, por antonomasia, sindicato se refiere a la asociación profesional de trabajadores; aunque no es asociación exclusiva de trabajadores, pues las hay también de patrones.

Heyde caracteriza a los sindicatos como las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionario que se proponen como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros. Para Fanette, el sindicato profesional configura "una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tiene por objeto el estudio y la defensa de los intereses comerciales, industriales y agrícolas".

Bottai, concibe a las asociaciones profesionales como "la unión de varias personas, que perteneciendo a la misma categoría se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y los de la categoría".

Definiciones como la anterior, son de las que el tratadista Guillermo Cabanellas llama cooperativistas.(1)

Máximo Leroy refiere que en 1866, una asociación de zapateros tomó el nombre de sindicato y dió a su comité administrativo el nombre de cámara sindical y agrega que, de las búsquedas de la oficina de trabajo se desprende que éste debe haber sido el primer organismo obrero denominado de tal modo. En la terminología corriente mexicana, como antes dije, se emplea la palabra sindicato. La ley del trabajo de Veracruz inició esta tendencia y la palabra se ha repetido desde entonces en casi todas las leyes. Nuestra constitución, en su artículo 123, fracción XVI, habla de sindicatos y asociaciones profesionales.

La razón histórica de la utilización en Francia del término sindicato, parece ser, según nos instruye el maestro de la Cueva, como sigue: La Trade Unión inglesa de mediados del siglo XIX era una asociación profesional restringida, es

(1) Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Buenos Aires, Argentina, 1968, Pág. 52.

decir, solamente se integraba con trabajadores de la misma profesión. La Asociación francesa se formó por trabajadores de profesionales similares o conexos. Así pues, la Trade - - Unión corresponde a un sindicato gremial estricto; y la asociación francesa a un sindicato de empresa o de industria. - La nueva palabra servía para diferenciar los dos movimientos obreros. Sin embargo, el derecho de asociación profesional - es, la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato, se emplea para las diversas formas de sindicalización.

La asociación profesional fué la respuesta al liberalismo económico y al capitalismo y es un esfuerzo por elevar la dignidad de la persona humana. La miseria de los trabajadores y el trabajo en común, fueron los factores determinantes de la asociación profesional. Nace con el fin de igualar las fuerzas, o intentarlo al menos, con los empresarios, únicamente la unión de los trabajadores es capaz de lograr lo anterior y disminuir un tanto, el poderío de los patrones; - la asociación profesional se presenta originalmente en Inglaterra y Francia, porque dichos países fueron la cuna del individualismo y liberalismo económico, causa de la opresión de la masa trabajadora.

La idea de asociación profesional es universal. Es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder-

capitalista, resumida en el famoso lema marxista: Trabajadores del mundo, uníos.(2)

La semejanza de vida e intereses y de propósitos une a los hombres y, en aquellas fábricas, en las primeras fábricas, deben haber conversado los obreros de su miseria, de la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen en que vivían y, en ellas se formaron, de manera natural y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores. Así refieren autores ingleses el origen de la Trade Union y, así se formó en el año de 1906, el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz.

La asociación profesional apareció como un fenómeno necesario, pero respondió también, esencialmente, a la idea de justicia. Es como la vida social, una unión necesaria entre los hombres para realizar el bien común y la justicia. Así pues, la asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el Liberalismo -- Económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y, como afirmamos antes, la vida en común en las fábricas, organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía.

Históricamente, las coaliciones y agrupaciones obre-

(2) Dr. Trueba Urbina, "Nuevo Der, del trabajo",

ras y patronales surgen, de manera inevitable, como fenómenos económicosociales del desarrollo industrial capitalista. El sindicato obrero, nace con la formación del proletariado y con sus grandes luchas de clase frente a la burguesía. "El proletariado pasa por diferentes etapas de desarrollo", dice Carlos Marx. "Al principio, la lucha es entablada por obreros aislados, después por los obreros de una misma fábrica, más tarde por los obreros del mismo oficio de la localidad contra el burgués aislado que los explota directamente. Los obreros empiezan a formar coaliciones contra los burgueses y actúan en común para la defensa de sus salarios. Llegan hasta a formar asociaciones permanentes para asegurarse de los medios necesarios, en previsión de estos choques circunstanciales. Aquí y allá la lucha estalla en sublevación".(3)

Las luchas del proletariado europeo obligan al Estado burgués, primero, a derogar la legislación prohibitiva; y después a reconocer la personalidad jurídica del sindicato. Los organismos sindicales obreros constituyen, así, un instrumento de lucha de la clase trabajadora, con caracteres propios, con fines específicos, con tácticas autónomas de acción; en una palabra, con una naturaleza general muy distinta a cualquier otra forma de agrupamientos.

(3) El manifiesto Comunista, págs, 30 y 31, obras escogidas de Marx y Engels, Tomo I, Ediciones Lenguas Extranjeras, Moscú, 1955.

Simultáneamente, el capitalismo industrial desarrolla una serie de grupos empresariales, que en sus primeros tiempos se proponen finalidades económicas, de protección aduanera, de limitación de la concurrencia entre empresas de control de la industria (consorcios, holdings, trusts, cárteles; como lo acredita la historia económica de Inglaterra, Alemania, Estados Unidos, etc.), y que al mismo tiempo derivaban hacia actividades frontales ante el movimiento obrero (lock-out, listas negras, sindicatos amarillos; etc.), llegando luego a especializarse como grupos de neta finalidad laboral, frente a los sindicatos obreros. Pero estos organismos patronales registran importantes diferencias con respecto a los de la clase trabajadora: no son producto de la acción de lucha masiva de una clase social, sino de un concierto económico en defensa de intereses empresariales; sus tácticas son distintas, pues sus objetivos se relacionan con el mantenimiento y desarrollo del poder económico de la burguesía.

Sin embargo, no pocas leyes adoptaron la solución de reconocerles personalidad jurídica sindical a las agrupaciones patronales, partiendo del principio jurídico general de igualdad tan caro al individualismo y fundándose también en razones prácticas relativas a la equiparación del régimen legal de organismos obreros y patronales. No obstante, aún subsisten en no pocos países, muchas organizaciones patronales-

que rehusan adoptar la forma de organismos sindicales y se mantienen como personas morales de Derecho Civil (Cámaras de Comercio, Asociaciones Bancarias, etc.), llevando a cabo actividades laborales y económicas, al mismo tiempo.

Sociológicamente, la asociación es una categoría o agrupamiento en que predomina una voluntad más o menos libre. Es la simple voluntad individual, espontánea la que concurre a determinar el funcionamiento de asociaciones deportivas, culturales, religiosas, etc.. La pertenencia al sindicato es el resultado de una condición económica, de fuerza social obligante y, no puede ser miembro de un sindicato quien voluntaria y libremente quiera organizarlo con otros, o afiliarse a él, sino aquellas personas que están en las categorías profesionales correspondientes.

El Sociólogo alemán Ferdinand Tonnies (4) ha formulado una interesante distinción entre comunidad y sociedad, entre voluntad esencial y voluntad de arbitrio (que otros traducen como "voluntad común natural" y "voluntad común deliberada"), como fenómenos sociológicos, destacando que en las agrupaciones sociales, las que corresponden al tipo de comunidad acusan, como factor aglutinante, la voluntad esencial, en tanto que en las agrupaciones de tipo de sociedad, lo característico es la voluntad de arbitrio. En el derecho de

(4) Principios de Sociología, Fondo de Cultura Económica, México 1942.

asociación imperaría la relación de tipo societario; en el - de sindicalización la de tipo comunitario. Para Tonnies, la relación de matrimonio es de carácter comunitario; depende - de la voluntad esencial, no libre; en tanto que el contrato - es el arquetipo de la relación societaria, dependiente de la voluntad de arbitrio. Y, llega este sociólogo incluso a di - ferenciar los agrupamientos obreros, de los agrupamientos pa - tronales, pese a la equiparación que hacen de ambos muchas - leyes laborales, explicando que, "existe sin embargo, una di - ferencia importante entre las asociaciones de obreros de un - mismo ramo y las de patronos. Estas son por completo societa - rias, o sea, que sirven puramente a sus fines mercantiles -- uniendo apenas a las personas que participan en éllas algo - más que una sociedad por acciones. Aquéllas, en cambio, con - servan un resto de comunidad; 1) por la colegialidad; 2) por la conciencia de las graves necesidades comunes, de la lucha por el mantenimiento del hogar, y no por las simples venta - jas pecuniarias; por la mujer y los hijos, y por el lujo y - el poder; 3) por el entusiasmo de que están poseídas a conse - cuencia del general progreso de la clase obrera, liberada y salvada de un estado indigno de servidumbre"(5)

LA ASOCIACION PROFESIONAL EN LOS TEXTOS CONSTITUCIO - NALES, LEGALES E INTERNACIONALES.- Expondremos a continua - ción, como ejemplo, algunos textos jurídicos que consagran -

(5) Op. Cit. pág. 130,

la asociación profesional, ya que no podrían citarse a todos, por la misma imposibilidad de conocerlos en su totalidad.

En México, la Constitución de 1917, en su fracción XVI, del artículo 123, inalterada hasta la fecha, dispuso -- que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Y el artículo 357 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, declara que "los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". El artículo 356 define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses".

En Panamá: El Artículo 67 de la Constitución vigente, que es de 1946, establece que "se reconoce el derecho de sindicación a los patronos, empleados, obreros y profesionales de todas clases para los fines exclusivos de su actividad económico-social".

El Código de Trabajo de 1948, en su artículo 280, -- "reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa". El artículo 276-

del citado ordenamiento laboral, define al sindicato del modo siguiente: "Es toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos o de profesionales de cualquier clase constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

En Argentina, las normas básicas se encontraban en el Decreto de 2 de Octubre de 1945. Su artículo 49 reconoce, entre los "derechos esenciales de los trabajadores", el de reunirse, organizarse y formar parte de una asociación profesional".

El artículo 2o. define al sindicato en los términos siguientes: "A los fines del presente Decreto-Ley, se considera sindicato o asociación profesional, la que formada por trabajadores manuales o intelectuales, que desempeñan su actividad en una misma profesión industrial, oficio u otros similares o conexos, se constituye para la defensa de sus intereses profesionales".

La exclusividad del sindicato o asociación profesional, como entidad de trabajadores, la ratifica el artículo 23, según el cual, "la denominación de sindicato queda reservada exclusivamente a las asociaciones de trabajadores reconocidas o inscritas".

Aunque la legislación Argentina de 1945 ya no está -

vigente la mencionamos, porque es un ejemplo claro del sistema que todavía siguen algunos cuantos países, en que la sindicalización es un derecho reservado a los trabajadores, en tanto que los patrones se organizan en asociaciones regidas por el Derecho Civil. El sistema más extendido es el de reconocer el derecho de organizar sindicatos simultáneamente, a trabajadores y empresarios.

Textos Internacionales.- La consagración internacional del derecho de formar sindicatos, la inicia el Tratado de Versalles en 1919, cuyo artículo 427, apartado No. 2, reconoce el derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patrones".

En la labor legislativa de la Organización Internacional del Trabajo, se destacan los Convenios No. 11 de 1921 (sobre el derecho de asociación de los trabajadores agrícolas), No. 84 de 1947 (sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos) y No 87 de 1948 (sobre libertad sindical). El artículo 2 del Convenio No. 87 establece que "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección".

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en el punto 4, del artículo 23 estipula que "toda persona -

tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966, aprobado por las Naciones Unidas, obliga a los Estados partes a garantizar "el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección" (artículo 8).

Y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, declara que "toda persona tiene derecho a, - asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses" (artículo 22)

En escala regional, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre de 1948, preceptúa que "toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, -- ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden".

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948, dispone en su artículo 26 que "los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la - defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones-

profesionales o sindicatos".

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, en su artículo 16 proclama que "todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole".

La Convención Europea de Derechos Humanos de 1950, en su artículo 11, reconoce que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociarse con otros, incluido el derecho de fundar sindicatos para la defensa de sus intereses y afiliarse a ellos". Y, la Carta Social Europea de 1961 declara en su Parte 1, número 5 que "todos los trabajadores y patronos tienen el derecho de asociarse libremente en asociaciones nacionales o internacionales".

Lo que se destaca en las Constituciones, en los Códigos y Leyes del Trabajo y en los Instrumentos Internacionales, es la formulación específica del Derecho de sindicalización, como fuente originaria de los organismos sindicales o profesionales. En la evolución histórico-social, el movimiento obrero obtuvo el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, pero el Derecho, fuertemente penetrado de individualismo y de tradición, subrayó más en el texto, la facultad de concurrir, jurídicamente, a la formación del organismo sindical, adscribiéndola a la persona, al trabaja-

dor, al patrono. El derecho individual y la personalidad colectiva se confundieron, como precipitados de la superestructura jurídica.

IV.- EL SINDICALISMO Y SUS PROBLEMAS.- Sindicalismo: sistema de organización obrera por medio del sindicato. Puede considerarse como el movimiento de los obreros organizados para mejorar las condiciones de su existencia. Dentro del concepto ideológico del sindicalismo existen varias tendencias bien definidas, pudiendo, según ellas, clasificarse en dos grandes grupos: sindicalismo revolucionario y sindicalismo evolucionista. El primero, cuya orientación y procedimientos, van indicados por su misma denominación, comprende el sindicalismo anarquista o anarcosindicalismo, el socialista y el comunista. El sindicalismo anarquista tiende a la destrucción del Estado y su sustitución por los sindicatos, como reguladores de la vida social; el sindicalismo socialista intenta llegar a la posesión de los medios de producción, los cuales pasarían al Estado, supremo organizador de la vida pública; el sindicalismo comunista aspira a la dictadura del proletariado. El sindicalismo evolucionista integra las tendencias independientes y fascista; tiende a evitar los conflictos de trabajo, estériles y siempre perjudiciales al capital y al trabajo, y propugna la conciliación y el arbitraje. Finalmente, el sindicalismo cristiano, inspirado en la encíclica Rerum Novarum, de León XIII, es una fase del

sindicalismo evolucionista, pero constituye una característica propia, pues tiene por principios fundamentales de su actuación los que informan al cristianismo". (6)

El Sindicalismo es producto o consecuencia del industrialismo; cuando el trabajador se da cuenta que está condenado a ser asalariado, sin posibilidad de llegar a ser dueño de su propia producción, cuando que, con su propio trabajo contribuye al desarrollo cada vez mayor del capitalismo, del enriquecimiento y poderío de los patronos, siendo así mismo, cada vez más explotado y escarnecido por los mismos, entonces, en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen en esa forma los sindicatos.

Si el sindicato representa una organización profesional y, como tal, sancionada en su realización práctica por la Ley; el Sindicalismo es una doctrina que puede ofrecer una serie de objeciones. Integra un movimiento amplísimo cuyo desarrollo se basa en los sindicatos, estructura primaria que señala el fundamento de la organización laboral. Al sindicato se le puede considerar como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica.

Sindicalismo es la Doctrina que orienta a los sindi-

(6) Diccionario Enciclopédico Abreviado, Tomo VI, 2a Edición, 1945. ESPASA-CALPE Argentina, S.A., Buenos Aires-México.

catos para formular aspiraciones que superan las estrictamente profesionales. El sindicalismo como fenómeno social persigue la tendencia del proselitismo y del monopolio de la representación de clase, tendencia que viene determinada, "en primer lugar, por el espíritu expansivo de todos los movimientos sociales vigorosos y, después, por la imposición misma de las tácticas sindicales, especialmente por la huelga, que exigen, para conseguir un éxito, lograr el mantenimiento de la disciplina sindical sobre la mayoría de los obreros del oficio. Esta aspiración al monopolio determina una tendencia a la coacción, que es la causa de la mayor parte de las violencias sindicales".(7)

El Sindicalismo de Sorel.- Este teórico preconiza un sindicalismo revolucionario que opone a la acción indirecta y legal la acción directa y plena de violencia, considera su expresión más genuina y eficaz la huelga general que conduce al choque de las diversas clases y a la probable victoria de los trabajadores, por la justicia de su causa, su mayoría numérica y hasta su misma superioridad física, con olvido de la impotencia total de ésta frente a los resortes de la fuerza pública del Estado moderno.

El gran jurista francés León Duguit, concibe la for-

(7) Gallart Folch, Derecho Español del Trabajo, Barcelona, - Pág. 121, cita que hace Gmo. Cabanellas, Pág. 60, Compendio de Derecho Laboral, Tomo 11, Buenos Aires, Argentina, 1968.

mación de sindicatos poderosos que encuadren a todos los individuos de todas las clases sociales, como una garantía firme y la única eficaz contra la omnipotencia de los gobernantes, o sea, contra el absorbente poderío de las clases, partidos o mayorías que ejercen el monopolio de la fuerza. Dicho tratadista expresa que "existe un lazo esencialmente íntimo entre los hombres que realizan el mismo orden de tareas u ocupaciones en este vasto taller de la sociedad entera. Este lazo más estrecho resulta, ante todo, de la semejanza de los intereses y de las aptitudes, de la naturaleza de la labor cumplida, manual e intelectual; pero además, de la analogía de los hábitos, de las maneras de vivir, de las aspiraciones, de los goces y de los sufrimientos", concretando su pensamiento, agrega: "El Sindicalismo es la organización - amorfa de individuos, es la constitución en la sociedad de grupos fuertes y coherentes de estructura jurídica definida y, compuestos de hombres ya unidos por la comunidad de ocupación, de tarea social y de interés profesional". Vaticinando un inmediato porvenir, concluye diciendo: "Ese gran movimiento de integración que entraña el Sindicalismo se extiende y comprende a todas las clases. Está aún en la aurora. Llenará nuestro siglo: será sin duda su señal característica".

La libertad de asociación de los trabajadores fué reconocida por León XIII en su encíclica *Rerum Novarum* y ratificada por Pío XI en otra declaración pontificia similar: - *Quadragesimo Anno*. En el primero de los textos se declara:-

"Mejor es que estén dos juntos que uno sólo, porque tiene la ventaja de su compañía..... los hombres son por naturaleza sociales.- León XIII establece que "hay motivos que autorizan a las leyes a oponerse a la formación de algunas sociedades de este género: Si en virtud, de sus mismos estatutos, una sociedad persigue un fin en oposición flagrante con la probidad, con la justicia y con la seguridad del Estado, los Poderes Públicos, tendrán el deber de impedir su constitución y, si estuvieran constituidas, el de disolverla. Pero también es preciso que en todo esto obren con grandísima circunspección, a fin de evitar la usurpación de los derechos de los ciudadanos y, estatuir su color de utilidad pública, algo que desaprobaba la razón, porque una ley no merece obediencia sino cuando está conforme con la recta razón y con la Ley eterna de Dios".

La Doctrina de la Iglesia sostiene que el derecho de asociación es anterior y superior al Estado y, con nostalgia vuelve la vista hacia los antiguos gremios, donde la mutua convivencia, el sentido religioso y el elevado espíritu de compenetración, hacían posible ese sentimiento de hermandad que es aspiración del catolicismo.

Nosotros entendemos, nos dice el maestro de la Cueva,(8) "por Sindicalismo, la teoría y práctica del movimiento obre-

(8) Derecho Mexicano del Trabajo, 1964, Pág. 476.

ro sindical; fué producido por el crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales. Es el Sindicalismo una concepción determinada de la vida social y una regla de acción a provocar la transformación de la sociedad y del Estado. La asociación profesional nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fué igualar las fuerzas con el empresario para conseguir mejores condiciones de trabajo, era un propósito económico y local. Fué un fenómeno necesario - porque el Estado Liberal garantizaba la propiedad privada, - pero se olvidó de los hombres; los hombres no tenían un derecho a la existencia económica y social, y se unieron para - protegerse del capital, que estaba asegurado por el Estado.- El fondo ideológico del Sindicalismo estuvo formado, en sus orígenes, por el pensamiento socialista, excluyendo únicamente al movimiento sindical católico y a las pocas asociaciones profesionales de base protestante que existían en Alemania. El socialismo, es la doctrina social que pretende estructurar la vida económica sobre el trabajo. El socialismo fué la teoría del sindicalismo y éste la práctica de aquél.- Fué la evolución del Trade Unionismo inglés y del sindicalismo francés, representado por La Confederation Generales du Travail. Los obreros franceses se acercaron a Proudhon, siendo sus grandes teóricos Jorge Sorel, Jules Guesde y, en los últimos tiempos, León Jouhaux; el nuevo movimiento francés reclamó el título de Sindicalismo, como una doctrina propia, diversa del mismo socialismo.

El tratadista Guillermo Cabanellas (9), refiriéndose al sindicalismo obrero en el plano internacional, dice que: - "Al promediar el siglo XIX, las fuerzas trabajadoras, alentadas por el vibrante llamamiento de Marx y Engels; "¡Proletarios de todos los países uníos", propendieron a la agrupación internacional de sus agrupaciones profesionales y políticas. Después de un movimiento interno o, nacional de concentración plasmado en federaciones sindicales, la tendencia general es desbordar las fronteras y agruparse sin diferenciación de nacionalidades. La razón estriba en que los problemas, luchas e inquietudes de los trabajadores de todos los países son los mismos y que frente al internacionalismo obrero se opone un internacionalismo económico, que deriva de la acción de los grandes trusts y cartels, que dirigen o pretenden dirigir la economía mundial. La comunidad de problemas entre los trabajadores de los distintos países ha provocado la unidad entre los trabajadores de los distintos países ha provocado la unidad sindical en organizaciones nacionales y la integración de éstas, a su vez, en poderosas confederaciones internacionales".

PROBLEMAS DEL SINDICALISMO.- El trabajador siempre se ha sentido y ha sido explotado por el empresario, pues con su trabajo siempre da más de lo que recibe en el salario; como esa injusticia debe corregirse, de ahí nacen los princi

(9) Op. cit.

pales problemas del sindicalismo. Antes que todo, el movimiento obrero necesita la unión de los trabajadores, porque es la base de su éxito; sigue además, el movimiento obrero - ciertos procedimientos especiales; la táctica sindical, para alcanzar sus fines. Así pues, resumiendo, son tres principalmente los problemas del sindicalismo; a) La unidad de los trabajadores; b) Las finalidades del Sindicalismo y c) La táctica sindical.

El sindicalismo supone, pero busca también, la unión de los trabajadores, así, el párrafo final del Manifiesto Comunista: "Proletario de todos los países uníos", se ha vuelto su lema y, su primera preocupación es conseguir esa unión. Así, la asociación profesional ha recorrido un largo camino - que ha hecho en tres jornadas; la primera fué un brote espontáneo de los hombres, en sus orígenes no tuvo mayores pretensiones, únicamente se limitó a pactar el contrato colectivo - a defender los intereses de sus miembros y a presentar peticiones a los Parlamentos para que se mejorara la condición de los obreros; las ventajas que esto representaba a los trabajadores era la fuente mejor de la solidaridad. Esto, sin embargo, no era suficiente, pues los empresarios, para combatirlos y evitarse los problemas que les causaban las asociaciones profesionales, preferían a los trabajadores libres y ofrecían a los sindicatos algunas ventajas, a condición de que dejaran sus uniones y crean sindicatos de paja para en--

frentarlos a los auténticos. Así fué como se entabló una lucha para mantener las uniones y fortalecerlas; el boicot a los trabajadores libres y a los patrones que los utilizaban y la guerra a los sindicatos de paja, fueron medidas necesarias. Adelantándome un poco a la materia de mi tesis, señalaré que, el origen real de las cláusulas de exclusión del Derecho Mexicano, se encuentra en estas luchas, por los que su existencia se debe, no solo a los trabajadores, sino también a los empresarios.

En una escala mayor se produjo el proceso de la asociación de compañeros de la Edad Media, pero en ese tiempo, en los dos primeros estadios, la asociación profesional, luchaba, por el terreno económico y lo único que exigía era lealtad a la causa común, a cambio de los beneficios de los contratos colectivos. En la tercera etapa política, adoptó una nueva postura, la asociación profesional apareció en el siglo XIX, como un derecho natural del hombre. Actualmente se siente como una fuerza autónoma, con un derecho propio y con una finalidad propia: la transformación social, económica y política de nuestra sociedad.

FINES DE LA ASOCIACION.- Si la asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral. Por lo tanto, el fin esen

cialmente lícito, es el fin profesional; en tanto que, los fines sociales, económicos, morales y políticos son fines coadyuvantes o secundarios del principal, que no es otro que el profesional. La asociación profesional se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretadas por quienes la integran, sean empresarios u obreros; y siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el área de las relaciones contractuales individuales y colectivas entre patronos y trabajadores.

Pese a que el antagonismo de clases se ha superado, cuando menos aparentemente, en los Estados colectivistas o Repúblicas populares, la finalidad profesional de los sindicatos persiste incluso en tales organizaciones económicas y sociales y, es que, la defensa de los intereses profesionales puede ejercerse no sólo contra otro grupo oponente, sino dentro del mismo conjunto profesional, por afán de superación o de simple mejoramiento, explotando el principio de unión que da la fuerza y que protege a todos los asociados por igual.

Las asociaciones pueden tener fines idealistas o de lucro y ser egoístas o altruístas. La asociación profesional persigue finalidades egoístas; fines que, además y como norma, son determinadas por leyes de fondo en forma expresa. ¡Cualquiera entidad de patronos o de trabajadores que se constituya para dar cumplimiento a propósitos distintos de

los expresados en la ley, configurará una actividad, pero no una asociación profesional. Solamente las asociaciones de trabajadores y de patronos constituida para cumplir los fines establecidos en las leyes sobre asociaciones profesionales, presentan el carácter de sindicatos. Tales objetivos son como - norma, el estudio, la defensa y el mejoramiento de sus respetivos intereses; esto naturalmente en el caso expresamente de México; aunque, en general, en todas las asociaciones constituídas de trabajadores, las finalidades son las mismas, puesto que como se ha comentado anteriormente, sus aspiraciones y penalidades son comunes en todos los obreros del mundo.

El maestro Mario de la Cueva (10), dice que la finalidad suprema del Sindicalismo se desdobra en dos propósitos - concretos y que él llama fines inmediato y mediato de la asociación profesional. "El fin inmediato de la asociación profesional, es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica. Busca el movimiento sindical las mejores condiciones de prestaciones de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores a través del contrato colectivo; era la finalidad de origen de la asociación-profesional; y subsiste este propósito en el Sindicalismo como un objetivo inmediato, aunque transitorio. El fin mediato del Sindicalismo, sigue diciendo el maestro de la Cueva,

(10) Op. Cit.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. R. A. M.

pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construída sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político".

CAPITULO II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- I .- Origen del contrato colectivo de trabajo
- II .- Definición doctrinal y legal del contrato colectivo de trabajo
- III .- Características y contenido del contrato colectivo de trabajo
- IV .- El contrato-ley, su concepto y fines
- V .- Definición doctrinal y legal del contrato-ley
- VI .- Origen del contrato-ley.

I.- ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El contrato colectivo de trabajo surgió en la segunda mitad del siglo -- XIX, siendo varias sus causas y de diversa índole. Desde luego, fué una consecuencia lógica de la asociación profesional, puesto que, para que pueda haber un contrato colectivo de -- trabajo, como la propia palabra "colectivo", lo indica, se -- requiere primero de la existencia de un conjunto de trabajadores, de una agrupación de los mismos y frente a ellos, uno o varios patrones. Así pues, el origen propiamente dicho, -- del contrato colectivo de trabajo, la causa primera, principal, fué la asociación profesional de trabajadores, fué ésta quien le dió vida. Al surgir la asociación profesional, nace el contrato colectivo de trabajo y, desde entonces marchan -- juntos, de manera inseparable, pues, este último, vino, prácticamentemente a reforzar a aquélla; se fundieron e hicieron un -- todo, debiéndose uno a la otra, de tal manera que, de separarse quedarían incompletos.

El contrato colectivo de trabajo es una de las instituciones más importantes del derecho colectivo de trabajo. -- En él se plasman las condiciones en que deberán desempeñarse las actividades laborales de los trabajadores y las contraprestaciones a sus servicios, pero tomando en cuenta ya, que el trabajador merece las consideraciones y el respeto que su calidad humana reclama, como un ser racional que es y que -- forma parte importante entre los factores de la producción, --

aún más, siendo como es parte esencial de la misma, identificándose con el trabajo, pues éste, junto con el capital - originan a la producción.

El contrato colectivo de trabajo, por lo expuesto, - entre otras razones, es un paso gigantesco de los trabajadores para lograr el fin que persiguen, o sea, obtener y disfrutar de mejores prestaciones, de un trato justo, una repartición más equitativa de la riqueza, etc.

Cabe hacer notar que las ventajas mencionadas, no - las lograron los trabajadores en forma inmediata, pues en un principio, el contrato colectivo de trabajo era aplicado al arbitrio del patrón, conteniendo el mencionado contrato, - prestaciones por demás raquíticas como para satisfacer las - necesidades del trabajador, imponiéndose en él la voluntad - del patrón, fijando éste las condiciones de trabajo por medio de los Reglamentos de Trabajo, redactados, naturalmente, por el multicitado patrón los que eran colocados en la puerta de la empresa correspondiente y que, el trabajador se - veía precisado a aceptar, aún cuando, en muchas ocasiones estas condiciones de trabajo impuestas en los citados Reglamentos, eran contrarias a su calidad y dignidad humanas.

El contrato colectivo de trabajo, habiendo surgido - como consecuencia de la asociación profesional, tiene como - ésta, los mismos antecedentes históricos, de los que haré a

continuación una breve reseña.

Movimiento obrero y derecho del trabajo.- No habían transcurrido más que varias décadas, desde que la revolución francesa inauguró en escala universal la etapa del constitucionalismo individualista, cuando se iniciaron en Europa las primeras manifestaciones del Derecho del Trabajo, contradictorias con el sistema jurídico liberal-burgués, cuyo reinado databa, según decimos, de unas pocas decenas de años. Como superestructura, ese nuevo Derecho era el resultado de profundas realidades económico-sociales que había venido engendrando el desarrollo del capitalismo europeo.

La revolución industrial inglesa, desde mediados del siglo XVIII, creó la gran fábrica; determinó el nacimiento del proletariado; su concentración masiva en las ciudades industriales; la explotación del trabajo asalariado, inhumanamente exigido a hombres, mujeres y niños; las condiciones generales de miseria de la masa obrera (13). El Estado burgués se nutrió de la filosofía política leseferista, propugnando por la economía política clásica y, dejó el trabajo humano librado a la ley de la oferta y la demanda. Así, ese trabajo humano, la fuerza de trabajo del hombre, quedaba convertida entonces en una simple mercancía; el trabajador, el obrero, el desposeído de medios de producción o de capital, la vende en el mercado de trabajo y el capitalista la compra por un precio o salario, para consumirla usándola. Pura y simplemente

te, como cualquier compraventa de una mercancía. Esas condiciones generales de miseria de la clase trabajadora, a que hemos aludido; en una palabra el trabajo asalariado, constituía un fenómeno económico, esquivado por el Derecho, en nombre de la libertad individual.

Pero la concentración masiva de los trabajadores; la explotación económica de que eran víctimas y su miseria social, propiciaron la aparición del movimiento obrero, como expresión de un sector revolucionario, que plantearía la transformación social. El pensamiento genial de Carlos Marx, prolongaba las perspectivas de ese movimiento, en La Ideología Alemana (1846): "En el desarrollo de las fuerzas productivas, se llega a una fase en la que surgen fuerzas productivas y medios de intercambio que, bajo las relaciones existentes, sólo pueden ser fuentes de males, que no son ya tales fuerzas de producción, sino más bien fuerzas de destrucción (maquinaria y dinero); y, lo que se haya íntimamente relacionado con ello, surge una clase condenada a soportar todos los inconvenientes de la sociedad sin gozar de sus ventajas, que se ve expulsada de la sociedad y obligada a colocarse en la más resuelta contraposición a todas las demás clases; una clase que forma la mayoría de todos los miembros de la sociedad y de la que nace la conciencia de que es necesaria una revolución radical" (11). Y en la Sagrada Familia, es--

(11) Ediciones Pueblos Unidos, 2a. Edición, Pág. 81 Montevideo 1968

crita en colaboración Federico Engels (1845), Marx apuntaba: "No hace falta detenerse aquí a exponer como gran parte del proletariado inglés y francés es ya consciente de su misión-histórica y labora constantemente por elevar esta conciencia a completa claridad" (12).

En efecto, el movimiento cartista en Inglaterra(1836 1843), (13) y las revoluciones francesas de 1830 y 1848, -- crearon el clima ideológico general y el fermento social para la aparición del Derecho del Trabajo. Todavía en los albores del siglo pasado, la codificación del Derecho Civil, iniciada por el Código de Napoleón en 1804, silenciaba la pavorosa explotación humana de la gran industria, y ni siquiera puede decirse que la regulación del arrendamiento de servicios, traída desde los viejos cánones del Derecho Romano, -- fué considerada en aquellos días como normativa del régimen-económico salarial. Este régimen continuaba como materia ajena a toda consideración jurídica. Según afirman Planiol y Ripert, los antiguos juristas franceses, con Pothier a la cabeza, no se ocuparon siquiera del contrato de arrendamiento de servicios, y los mismos tratadistas agregan que "los autores del Código (el de Napoleón), hicieron como Pothier: mencionaron a los obreros en algunos artículos, pero en realidad no-legislaron sobre ellos" (14)

(12) Ob. Cit. Pág. 96.

(13) Editorial Grijalvo, S.A. Pág. 102, México, 1967.

(14) Marcel Planiol y George Ripert: Traité Elementaire de - Droit civil, Tomo II, Pág. 608, 11a. edición, París 1939

Fueron precisamente los conflictos sociales engendrados por la gran industria, los que dieron origen en la Inglaterra de la primera mitad del siglo XIX a la legislación fabril (leyes de 1833, 1844, 1847 y 1850), reglamentaria de la jornada de trabajo, sobre todo para los niños y mujeres, legislación que empieza a colocar el nudo hecho económico de la venta del trabajo humano en el ámbito del Derecho, con lo que se inicia la evolución jurídica que en unas cuatro décadas habrá cimentado los pilares básicos del Derecho del Trabajo" (15).

Del simple hecho económico del asalariado, indiferente para la Ley, se pasa a las primeras leyes sobre higiene y jornada de trabajo; y muy avanzada la segunda mitad del siglo XIX, las leyes sobre seguro en la Alemania de Bismarck, las leyes sobre las asociaciones profesionales en Inglaterra y Francia, los de limitación de la jornada de trabajo en los países europeos más industrializados y otras medidas semejantes, convierten aquel hecho económico, otrora espervible, en el objeto de un nuevo y distinto régimen jurídico: el Derecho del Trabajo actual.

Abolición de las corporaciones y prohibición de las asociaciones profesionales.- La producción industrial que a partir de la segunda mitad del siglo XVIII conduciría rápida

(15) Cfr. Marx Carlos: El Capital, traducción de Wenceslao Roces Tomo 1 Fondo de Cultura Económica, México 1946.

mente a la gran fábrica, selló la muerte del sistema feudal de producción: las corporaciones ya no cumplían ninguna función en el nuevo régimen fabril capitalista. El desarrollo del capitalismo exigía el libre juego de las fuerzas económicas industriales.

Para la monarquía francesa derivaba derechos tributarios de los gremios y, debido al cambio económico en la producción hubo de desplazarse directamente la fuente de percepción impositiva a cada industrial, bajo Colbert. El régimen corporativo hizo más y más honda su decadencia, por efectos del desarrollo industrial, hasta que el Edicto Turgot, de 1776, aboliendo las corporaciones, vino a extenderles su acta de defunción y aunque pocos meses después fueron restablecidos jurídicamente, en virtud del Edicto Clugni, el sistema industrial había acabado con ellas.

El ascenso de la burguesía europea al poder político y su necesidad de libre desarrollo capitalista, llevarían al Estado a la promulgación de un Decreto acorde con tales demandas económicas. El 4 de agosto de 1789 las corporaciones fueron suprimidas por los Estados Generales franceses convertidos en Asamblea Nacional. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (17-18 del mismo año) jurada por esa Asamblea, guardó silencio con respecto al derecho de asociación, pero un Decreto de 21 de agosto de 1790 aceptó los derechos de reunión pacífica y de constituir sociedades li--

bres según las leyes comunes, lo que suscitó el temor de que, indirectamente pudieran renacer las corporaciones (16).

"La Asamblea Constituyente francesa, dice Guillermo-Cabanella, por Decreto de 2-17 de marzo de 1791 suprimió los gremios y proclamó la libertad de trabajo"(17). Sin embargo, la agitación de los obreros parisinos por sus sociedades no se detuvo. Fué necesario que se legislara de modo más enérgico. El consejero Chapelier, defensor del proyecto de Ley que fué aprobado el 17 de junio de 1791 por la Asamblea Constituyente denunciaba que "varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, -- en las que se han designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de estas asambleas, que se propagan en el reino y que han establecido relaciones con las de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de las jornadas de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios diarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer (18)

(16) Feroci Virgilio, Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, Pág, 23, Editorial Reus, Madrid 1942.

(17) Derecho Sindical y Corporativo, Pág, 58, Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946.

(18) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 2º, Pág. 241. Editorial-Porrúa, S.A., México, 1969, Mario de la Cueva.

La Ley Chapelier estipulaba:

Artículo 1º.- Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución francesa el aniquilamiento de cualquier especie de corporación de ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido restablecerlas de hecho por cualquier pretexto o en cualquiera forma que sea.

Artículo 2º.- Los ciudadanos de un mismo estado o profesión, los empresarios, los que tienen tienda, los operarios o aprendices de cualquier arte, no podrán, cuando se encuentren juntos, nombrar presidente ni secretario, ni síndico, llevar registros, deliberar o redactar reglamentos acerca de sus pretendidos intereses comunes.

Artículo 4º.- Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio, tomasen acuerdos entre ellos, tendiendo a rechazar o fijar de común acuerdo un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, las dichas deliberaciones y convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre.

La misma ley estableció sanciones para su violación, a más de que varios años después, las leyes penales francesas (1805 y 1810), erigieron en delitos las coaliciones y las huelgas.

La supresión legal de las corporaciones o gremios, - condujo en la Francia de fines del siglo XVIII y del siglo - XIX, a la prohibición de las asociaciones profesionales y a la sanción penal de los recursos más efectivos del movimiento obrero: coaliciones y huelgas. La Ley Chapelier rigió por un largo período, hasta 1884.

El Estado capitalista en manos de la burguesía, se - adscribió a la tesis de la libertad individual, de la libre- concurrencia económica y de abstención absoluta con respecto al trabajo asalariado, intentando impedir la organización de la clase obrera.

Parecida evolución tuvo lugar en la Gran Bretaña, - porque las leyes de 1799 prohibieron las coaliciones de obre- ros y de patronos, así como las asociaciones que se propusie- ran "turbar el orden público".

Aparece el derecho de sindicalización.- El movimien- to obrero no pudo ser contenido por esta legislación prohibi- tiva. Durante la primera mitad del siglo pasado, la explota- ción y la miseria lanzaron al proletariado de Inglaterra y - de Francia, al ruedo de una violenta lucha de clases, cuyas- manifestaciones principales, según lo hemos aludido, fueron- el cartismo inglés y las revoluciones francesas de 1830 y -- 1848. Se luchaba por la disminución de la jornada de trabajo, por el aumento de los salarios, y, el instrumento de lucha -

es en todas partes, la asociación de los trabajadores, perseguida, destruída, renaciente de sus propios escombros, por encima de las leyes. La asociación profesional acompañó, por hecho, en todas sus vicisitudes al movimiento obrero europeo, a lo largo de toda la primera mitad del siglo XIX. La violencia de la lucha social obligó a los parlamentos burgueses a revocar las leyes prohibitivas: en Inglaterra, desde 1824; - en Francia, desde 1864.

La coalición obrera hubo de ser tolerada, en esta primera etapa, porque ya se habían derogado las leyes que la prohibían; pero sólo hasta 1871 en Inglaterra, y hasta 1884 en Francia; las leyes reconocieron la legitimidad de las asociaciones profesionales, tanto de obreros como de patrones, aunque la lucha había sido desplegada solamente por el movimiento obrero. Así se inicia el período de reconocimiento legal de las asociaciones profesionales, en que expresamente la Ley acepta el derecho de organizar sindicatos y, considera éstos como personas jurídicas.

El constitucionalismo social del siglo XX, inaugurado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, con indiscutida prioridad, hace lugar en sus cántales al derecho de sindicalización, que las Cartas fundamentales garantizan. Pasada la segunda guerra mundial, los derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, sociales y culturales, se transfieren al plano internacional

con el nombre de Derechos Humanos y, entre ellos se encuentra el derecho de sindicalización, aunque ya la obra de la Organización Internacional del Trabajo, a partir de 1919, había comenzado a abrirle el campo, en ese nivel internacional.

II.- DEFINICION LEGAL Y DOCTRINAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Existen muchas definiciones que nos da la doctrina no habiendo uniformidad entre las mismas, debido, probablemente, a la gran importancia que tiene dicha institución. A continuación, algunas de las definiciones propuestas por los tratadistas.

El maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, entiende por contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: "Es el estipulado entre una agrupación de trabajadores por una parte y, un patrón o agrupación de personas, por otra, y que, su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los contratos individuales de trabajo, o bien, según las cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerado, tiene con su patrón" (19).

El maestro Mario de la Cueva, dice: "El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las represen-

(19) Contrato Colectivo de Trabajo, Pág. 6, 1952 Rodolfo Cepeda Villarreal.

taciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mútuas y - - crear el derecho que regule, durante cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio" (20)

El tratadista J. Jesús Castorena expresa que: "Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas, o el sindicato a que petenenen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en el que delegan por aquéllos esa facultad, para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ello- (21).

El tratadista español, Gallart Folch, define al contrato colectivo de trabajo como "pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo concluído entre un patrón o grupo de patrones o asociación profesional patronal, con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a la que habían de adaptar los contratos de trabajo singulares o colectivos" (22)

La nueva Ley Federal del Trabajo, da la siguiente definición

(20) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 2º, Pág. 632.

(21) Manual de Derecho Obrero, 2a. Edición, Pág. 217, J. Jesús Castorena.

(22) Derecho Español del Trabajo, Pág. 143, Gallart Folch.

finición, en el artículo 386: "Contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de -- trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones se gún las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

III.- CARACTERISTICAS Y CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- En todo contrato colectivo de trabajo hay una serie de cláusulas que se deben clasificar, atendiendo a la situación misma que regula; unas son necesarias para su existencia; otras aún cuando son pactadas, pueden omitirse y, no obstante ello, el contrato colectivo de trabajo existirá.

En la doctrina alemana, el jurista Philipp Lotmar, trata el tema, pero influenciado por la época misma, en la que el Derecho Civil imperaba con su doctrina. Lotmar sostiene que "el contrato colectivo de trabajo se integra por tres grupos de disposiciones:

a) Las disposiciones transitorias, que son ciertas cláusulas que se convienen en ocasión de un contrato colectivo; pueden referirse, a la terminación de una huelga o paro, a la suspensión de un boicot decretado por los obreros contra el empresario; a la readmisión de un trabajador despedido; estas cláusulas pueden faltar, porque no son parte del -

contrato colectivo, sino normas ocasionales y accidentales - que nada dicen sobre el contenido propio del contrato.

b) Las disposiciones que se refieren al contrato colectivo de trabajo en si mismo, podrían considerarse diciendo, que son reglas que se refieren a la fuerza o imperio del contrato colectivo, éstas son, en primer término, las normas sobre principio, duración y fin del contrato colectivo; en segundo lugar, las reglas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo; en tercer término, ciertas - - cláusulas que previenen la formación de organismos y que, - servirían para procurar salvar las diferencias y conflictos que puedan sobrevenir entre las partes y, finalmente, aquellas normas que pueden sancionar a la parte que viole el contrato colectivo de trabajo.

Las cláusulas que previenen la formación de organismos que sirven para procurar salvar las diferencias y conflictos que pudieren sobrevenir, constituyen el contenido - esencial del contrato colectivo, y su extensión puede variar, pero no podrá faltar en lo absoluto, porque estaría incompleto el contrato colectivo o no existiría".

c) Las normas sobre las condiciones generales de trabajo. La definición de este tercer grupo, es inútil por conocido, pues son las condiciones que servirán de base a los -

contratos individuales de trabajo, o sea, las normas para la prestación de servicios" (23).

Posteriormente la doctrina francesa recogió la exposición de Lotmar y, así Berthelemy Reynaud, dice al respecto: "no me parece posible dada la variedad de constituciones económicas, considerar un modelo tipo de contrato colectivo de trabajo, tal como lo hizo la Sociedad Alemana de Reforma Social. Es más conforme a la técnica francesa, examinar la validez de las principales cláusulas en uso de nuestro Derecho. En esa forma se puede, siguiendo a Jay, clasificar las cláusulas en dos series: a) Las cláusulas que conciernen a las condiciones de trabajo, cuya serie se puede denominar el núcleo; b) las cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del contrato colectivo, serie que por su parte, recibe la denominación de envoltura protectora".

Paul Pic defendió las ideas de Lotmar y Reynaud. El contrato colectivo de trabajo se divide en tres partes principales: a) El núcleo, que abarca las cláusulas en número -- ilimitado, que se refieren a las modalidades de los contratos individuales o de equipo que celebran las partes ligadas en la convención; b) la envoltura protectora; son las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el contrato colec-

(23) Cita que hace, Mario de la Cueva, en la obra citada, - Pág. 594.

tivo, las de adhesión eventual de terceros, los que fijan los derechos sindicales, las que sancionan las huelgas y las cláusulas sobre arbitraje o compromisos; c) finalmente, deben agregarse a las anteriores los artículos relativos a la aplicación y duración del contrato colectivo". (24)

Los maestros alemanes Kaskel y Hueck-Nipperdey, sistematizaron definitivamente la doctrina: "El contrato colectivo de trabajo, es un negocio jurídico complejo y consta de tres partes: a) la envoltura, o sean, las reglas sobre forma, duración terminación y rescisión; b) el elemento normativo, que es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo, son todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo; y, c) por último, el elemento obligatorio, está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contraen hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo".

Los mencionados tratadistas decían que las partes de que se componen un contrato colectivo de trabajo, forman un todo ninguna puede faltar, pero la primera y la tercera componen el marco que recibe a la segunda; todo el contrato colectivo tiende a su elemento normativo y sus otros aspectos son los medios que aseguran la efectividad de aquél. Es posi

(24) Op, cit, Mario de la Cueva, Pág, 594.

ble que, al lado de los tres aspectos apuntados, se encuentra un cuarto elemento, de carácter accidental u ocasional y, sería el grupo de disposiciones que Lotmar llamara transitorio.

Tomando en cuenta las anteriores ideas, la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, realiza un excelente análisis en derecho comparado, ofreciendo un cuadro muy completo del contenido de los contratos colectivos. Este contenido se descompone en dos elementos, estableciendo el citado Organismo internacional que: "Todas las leyes sobre las convenciones colectivas, contienen dos series de reglamentaciones, las que difieren por su naturaleza, su alcance y su función: a) una reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes en la convención colectiva, ya sean sindicatos profesionales, comités paritarios, organizaciones corporativas o grupo de trabajadores parte en las instancias de conciliación; b) una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en la convención colectiva".

Los dos capítulos son de importancia desigual, pues el primero es un método para seguir el segundo; ahora bien, la reglamentación de las relaciones entre las partes en la convención colectiva, no es un fin en sí, sino un método para el establecimiento de las condiciones de trabajo. Sirve de armadura a la reglamentación de las condiciones de traba-

jo, capítulo éste que es la verdadera razón de existencia de las convenciones colectivas".

Posteriormente, la Oficina Internacional de Trabajo, determina los elementos de cada una de las cláusulas de la - convención colectiva. El elemento obligatorio comprende, por regla general, las siguientes cláusulas: a) las cláusulas - que se relacionan con la ejecución del contrato colectivo y, en particular, las prohibiciones de los actos que pueden turbar la vida normal de la institución; b) las cláusulas relativas a la organización de las relaciones colectivas, incluyendo las llamadas cláusulas sindicales; c) las cláusulas - que preveen la creación de instituciones paritarias, agencias de colocaciones, sistemas de asistencia social, consejos de empresas, etc.; d) Finalmente, las cláusulas sobre la admisión y despido colectivo del personal".

El elemento normativo comprende las condiciones de - las prestaciones de servicios y se refiere, normalmente a - los siguientes datos: a) obligaciones de los patrones; - - b) Obligaciones de los trabajadores; c) reglas sobre la terminación de los contratos de trabajo; d) por último, ciertas normas para la organización de las relaciones de trabajo y - la reglamentación de los conflictos individuales de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, (25) con base en las -

(25) Op. cit, pág. 598.

anteriores ideas, analiza la serie de cláusulas que contiene o debe contener el contrato colectivo de trabajo, afirmando: "Creemos que esas mismas ideas de Hueck-Nipperdey y Kaskel, - con algunas variantes, pueden usarse en el Derecho mexicano".

"El contrato colectivo de trabajo comprende, en consecuencia, las partes siguientes: a) la envoltura; b) el elemento obligatorio; c) el elemento normativo; d) las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias".

1.- Los tres primeros elementos del contrato colectivo son los que integran la institución, pues el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran - en ocasión de un contrato colectivo, pero, en realidad, no forman parte de él. Lotmar ha sostenido desde principios de siglo, que el contrato colectivo no era un contrato de trabajo, ni un contrato preparatorio, ni una transacción, pero que, - sin embargo era posible que se le agregaran algunos de estos contratos. Por tanto, para decidir sobre la naturaleza del contrato colectivo, haremos a un lado este grupo de disposiciones.

"La envoltura del contrato colectivo de trabajo, como dijo Lotmar, son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución".

"El elemento que consideramos se descompone en dos -

partes: norma sobre la vida y norma sobre el imperio del contrato colectivo. Las primeras señaladas por Lotmar, Kaskel - Hueck-Nipperdey, se relacionan con el principio, duración, - revisión y terminación del contrato colectivo. Las segundas - comprenden el campo de acción de nuestra figura jurídica, o sea, la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de las empresas, cuando el contrato colectivo de trabajo se celebre con un sindicato gremial".

Las dos partes mencionadas quedan incluidas en el rubro general de la envoltura del contrato colectivo de trabajo, forman la parte externa de la institución y se distinguen de los dos elementos restantes".

Nuestros contratos colectivos comprenden, en su elemento normativo, dos series de cláusulas que pueden denominarse respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios y condiciones colectivas para la - - prestación de los servicios". Las dos series persiguen una - misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros.

La primera de las series está formada por aquellas - normas de las que dijo Kaskel: "pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo", son las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que

adquiere cada empresario frente a cada trabajador, naturalmente, las que son a cargo de cada obrero y en beneficio del patrón; la segunda serie está formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores, pueden citarse como ejemplos, los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario: hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc. "Las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, pero la primera comprende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto la segunda, se refiere a normas que imponen obligaciones al patrón, pero que no se individualizan inmediatamente".

El maestro Cepeda Villarreal, respecto al tema en cuestión, expresa que "existen dos tipos de cláusulas: cláusulas esenciales y cláusulas accidentales o secundarias". "En la doctrina simplemente se distingue el contenido esencial de aquello que no lo es, sino accidental, en la inteligencia de que, se considerarán formando parte del contenido esencial del contrato colectivo, aquellas cláusulas con las que debe conformarse de manera imperativa, los contratos individuales de trabajo, como por ejemplo, los salarios, trabajos extraordinarios, vacaciones, escalafones, salarios que correspondan a dicha jerarquía, métodos de remuneración, disciplinas, duración y resolución del contrato; ya que estas -

cláusulas son indispensablemente necesarias para la existencia del contrato colectivo de trabajo, y en algunas ocasiones se involucra también dentro de la esencia misma del contrato a las cláusulas que se refieren al momento en que empezó a surtir sus efectos o entra en vigor, así como la extensión territorial de donde surte sus efectos o tiene aplicación el contrato colectivo de trabajo, ya que estas cláusulas en algunas legislaciones, son necesarias para la validez del contrato colectivo de trabajo".

IV.- EL CONTRATO-LEY, SU CONCEPTO Y FINES.- El contrato colectivo de trabajo, es el fin inmediato de la asociación profesional y, el principal objeto de ésta, es pactar mejores condiciones de labores para los trabajadores, convenir en un nivel igual de fuerza y presión en que se encuentra colocado el empresario, pues unidos los trabajadores, en forma permanente, pueden ejercer mayor presión, ya sea por medio de la principal arma con que cuentan: la huelga, o, -- por otros medios menos radicales, para lograr mejores prestaciones individuales o colectivas.

Como hemos señalado anteriormente en capítulos precedentes, tanto el contrato colectivo como la asociación profesional, han ido evolucionando de la misma manera que el Derecho del Trabajo. Los trabajadores ya no se encuentran unidos por lo que toca nada más a una empresa; un sólo sindicato -- agrupa a trabajadores de diversas fábricas, para que, poste-

riormente varios sindicatos se fusionen entre sí, formando federaciones y, éstas, más tarde, formen confederaciones. Por regla general esta clase de asociaciones profesionales han tendido a agrupar a trabajadores de una misma rama de la industria en todas sus especialidades, o, como excepción, -- trabajadores de toda rama de industria y, aún cuando se trate de una sólo de ellas, los trabajadores miembros de la asociación profesional pugnan porque las condiciones de trabajo y sus contraprestaciones sean idénticas.

El contrato-ley tiene precisamente como finalidad, -- el que todo trabajador de una misma rama de la industria, obtenga un mínimum de prestaciones básicas, pudiendo celebrar un sindicato en forma particular, un convenio con la o las -- empresas en que es titular y administrador de la ejecución -- del contrato-ley, para que, a sus afiliados se les pague en forma superior al pactado en el contrato-ley, viniendo a ser la figura jurídica en cuestión, un paso adelante de los trabajadores, con el objeto de lograr mayores ventajas y prestaciones. Pero, no solamente del lado de los trabajadores es -- ideal la existencia y aplicación del contrato-ley, pues los -- empresarios también salen beneficiados, cuando todos tienen que cumplir las normas que se estipulan en dicho contrato, -- pues siendo éste de observancia obligatoria y por lo mismo -- general en la industria de que se trate, aún, claro está, para los que no intervinieron en su elaboración; las ventajas--

que los empresarios obtienen, entre otras, es que con dicho contrato-ley, se evita la competencia desleal en el mercado, pues se uniforman los costos en la producción, es decir, los costos son idénticos para todos; se pagan los mismos salarios, las prestaciones sociales son las mismas, tienen cargas iguales, etc.

V.- DEFINICION DOCTRINAL Y LEGAL DEL CONTRATO-LEY.--

En cuanto a su definición, existen muchas de ellas, pero tomaremos en cuenta las que se adapten más a nuestro medio.

Barthelemy Reynaud define el contrato-ley, como -- "aquel contrato que se impone para una profesión y para toda una región" (26).

La Ley alemana de 27 de diciembre de 1912 sobre contratos, define a la figura jurídica que nos ocupa de la siguiente manera: "El contrato-ley, es un contrato colectivo, declarado obligatorio a petición de parte legítima, por Decreto del Ministerio del Trabajo, para una rama de la industria y, una región determinada.

La legislación de León Blum sobre contratos colectivos de 24 de junio de 1936, señala: "A petición de alguna organización sindical, patronal u obrera interesada, el Ministerio del Trabajo o su representante, promoverá la reunión -

(26) Le Contract Collectif en France, Pág.193, autor citado.

de una comisión mixta con miras a la concertación de un contrato colectivo de trabajo, destinado a normar las relaciones obrero-patronales en determinada rama de la industria o comercio, de determinada región o para el territorio nacional".

En cuanto a la disposición legal, la Nueva Ley Federal del Trabajo, da la siguiente en su artículo 404: "Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y, declarado obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

VI.- ORIGEN DEL CONTRATO-LEY.- El contrato-ley tiene su origen en el contrato colectivo de trabajo, aunque con una mayor amplitud y de aplicación obligatoria, como su nombre lo indica, pues se encuentra expresamente reglamentado en la Ley Federal del Trabajo vigente.

El contrato colectivo de trabajo tiene aplicación en una empresa o empresas determinadas, en cambio, el contrato-ley rige en toda una zona económica para una rama determinada de la industria, o sea que, todas las empresas ubicadas -

en una región o lugar determinado, siendo de la misma industria, les será aplicado el contrato-ley, cuyo cumplimiento será obligatorio, aún para aquellas negociaciones que se establezcan posteriormente.

El licenciado Fernando Castillo Altamirano comenta al respecto: "Podemos decir que el contrato-ley, es un instrumento híbrido, ya que el contenido de la norma es formulada directamente por los trabajadores y patronos, pero los efectos de su obligatoriedad como contrato colectivo obligatorio deriva del Decreto del Ejecutivo como Organó del Estado" (27).

(27) Apuntes de Derecho del Trabajo, autor citado,

CAPITULO III

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y PREFERENCIA SINDICAL.

- I .- Concepto de cláusula de exclusión
- II .- Dualismo de la cláusula de exclusión
- III .- Concepto de cláusula de exclusión de ingreso y de - -
cláusula de exclusión por separación.
- IV .- Terminología de las cláusulas de exclusión
- V .- Fundamentación doctrinal y constitucionalidad de las-
cláusulas de exclusión.
- VI .- Antecedentes históricos de las cláusulas de exclusión

CONCEPTO DE CLAUSULA DE EXCLUSION.- Las cláusulas de exclusión, son pactos incluidos en los contratos colectivos de trabajo, que cierran todo ingreso a los trabajadores libres o que obligan a los empresarios a separar a los obreros que dimitan o sean separados o expulsados de las asociaciones profesionales, o que imponen a los patrones el deber de otorgar preferencia, mejores salarios, derechos de ascenso, vacaciones pagadas, etc., a los obreros sindicalizados.

DUALISMO DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.- Las mencionadas cláusulas de exclusión, reúnen dos caracteres en el mismo concepto, es decir, admiten una doble modalidad o aspecto: cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación. Esto es por lo que toca a México, pues en otros países tienen distintas denominaciones, a las que posteriormente me referiré.

CONCEPTO DE CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.- La cláusula de exclusión de ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicalizados.

CONCEPTO DE CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- La cláusula de exclusión por separación, es la facultad de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de los

miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato.

TERMINOLOGIA.- Se ha generalizado bastante en la doctrina y en la jurisprudencia de los países de habla española, la denominación de cláusulas de exclusión. Pero en otros Derechos esta institución recibe nombres diversos: a veces en Francia el de "Clause d' emploi exclusif de syndiqués"; en Estados Unidos, el sistema se denomina "close shop" o "security clauses"; en Alemania, cláusulas generales de organización.

En la doctrina mexicana, Mario de la Cueva distingue con base en la legislación respectiva, entre cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación, utilizando la denominación genérica de cláusula de exclusión.

Baltazar Cavazos emplea las designaciones distintas de cláusula de admisión o ingreso y de cláusula de exclusión, porque, a su juicio, tratándose de la cláusula de exclusión de ingreso y de la de separación, "gramaticalmente, la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia en virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo y debido a que la expulsión supone necesariamente separación" (28)

(28) Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada - Dr. Baltazar Cavazos Flores y Lic. Fco. Breña Garduño.

El Licenciado Humberto E. Ricord, ex-profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá, emplea la fórmula genérica de cláusula de exclusión y, refiriéndose a las dos modalidades que adopta la legislación mexicana, dice: - "nos parecen preferibles las expresiones cláusulas de exclusión para ingreso y cláusula de exclusión para despido". Se nos presenta como gramaticalmente equívoca la frase cláusula de exclusión de ingreso, por unir con la preposición "de" - dos términos opuestos (exclusión-ingreso). Y hablar de cláusulas de admisión o ingreso (La nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 154 se refiere a la "cláusula de admisión"), o simplemente de cláusula de exclusión para la que tiene por efecto el despido, puede suscitar, en los dos casos, innegable ambigüedad, puesto que tomadas desprevenida-mente esas expresiones, llevan a pensar en algo lejano a las instituciones que designan. Lo más característico de éstas - consiste en que, por efectos de la cláusula reséctiva, se excluye a un trabajador del empleo (ya para obtenerlo, ya para mantenerlo), por encontrarse ese trabajador excluido del sindicato (hay dos exclusiones: del sindicato y del empleo), lo que implica tanto la designación genérica (cláusula de exclusión) como las específicas, cláusulas de exclusión para in-greso y cláusula de exclusión para despido), que hemos adop-tado!"

Ni las doctrinas jurídicas ni las leyes, usan unifor-memente las denominaciones de los institutos jurídicos a que

se contrae el presente estudio.

FUNDAMENTACION DOCTRINAL Y CONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.- Los autores mexicanos que se ocupan de esta materia, se encuentran divididos en sus concepciones. Hay quienes favorecen la cláusula de exclusión, pero algunos objetan la cláusula de exclusión por separación. Entre los primeros, es decir, entre quienes están a favor de dichas cláusulas, se encuentran el Dr. Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Trueba Barrera, quienes en su comentario a la Ley Federal del Trabajo de 1931, a los artículos 49 y 236, decían: "La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo" (comentario al artículo 49).

La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por enemigos del sindicalismo: porque mediante la aplicación de esta sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales, se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometen a su amparo verdaderas injusticias, sin embargo, es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical" (comentario al artículo 236).

Los mismos tratadistas en presencia de los cambios - que se contienen en el artículo 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, opinan que: "Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; así se elimina el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición su obtención; pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley"(29).

El Dr. Baltazar Cavazos Flores y el Licenciado Francisco Breña Garduño, en su reciente obra: Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada que ha editado la Confederación Patronal de la República Mexicana, al comentar el artículo 358 de la Ley, se expresan del modo siguiente: "Este precepto consagra la libertad sindical. Sin embargo, choca - ostensiblemente con lo dispuesto por el artículo 395, que - previene la posibilidad de aplicar la cláusula de exclusión al trabajador que renuncie al sindicato a que pertenezca".

Y con respecto al artículo 395, la opinión de dichos autores, es la siguiente: "La primera parte del precepto se-

(29) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 162. Editorial Porrúa, S.A. - México, 1970.

refiere a la llamada cláusula de admisión o ingreso".

"La segunda, a la cláusula de exclusión, que sólo puede operar en dichos dos casos: cuando los trabajadores renuncien al sindicato o sean expulsados de él".

"Por lo que hace a la cláusula de exclusión, se ha estimado que es inconstitucional, sobre todo cuando se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que vulnera el derecho de libertad sindical" (30)

Insisten pues, dichos comentaristas en la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, insistiendo también en "la incompatibilidad ostensible" entre los artículos 358 y 395. Ya en su obra *Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*, Cavazos Flores había concluido en que "la cláusula de exclusión por separación es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres" (31)

El maestro Mario de la Cueva, considera legítima la cláusula de exclusión de ingreso; pero se opone a la cláusula de exclusión por separación, reputándola ilegítima e inconstitucional, pues textualmente dice: "La cláusula de ex--

(30) Páginas 274 y 286 del Tomo I, de la obra antes citada,

(31) *Derecho Mexicano del Trabajo*, 2º. Tomo, Mario de la Cueva, Págs. 369 a 392.

clusión de ingreso, es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días; los empresarios prefieren a -- los trabajadores libres ya que los usan para debilitar a las uniones obreras. Tiene pues, como finalidad esta cláusula, - restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera".

"La cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono".

Reproducimos en seguida, el argumento que nos parece decisivo en esta cuestión: "Nadie puede afirmar que tiene de recho a trabajar en una empresa determinada; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos - de las personas que reciben tal negativa. Y para el ordena-- miento jurídico es irrelevante la causa de la negativa: en-- tre la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no - existe diferencia, pues las dos producen los mismos efectos- y no creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía - jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajado-- res libres".

"Afirmamos pues, la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y creemos que no hay violación a los artí-
culos 4o. y 9o. y frac. XVI del 123".

Por su parte el lic. Humberto E. Ricord, Tratadista-Panameño, al respecto dice: "Si la finalidad de la cláusula de exclusión para ingreso (él así le llama), no es restringir la libertad de contratación patronal; si no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores son perspectivas teleológicas cargadas de subjetivismo. Lo importante es el resultado. Esta cláusula tiene una doble consecuencia inevitable: restringe la libre contratación en el patrono, y limita la libertad de afiliación en el trabajador, porque lo constriñe a afiliarse, so pena de no hallar trabajo en la empresa o en las empresas obligadas por las cláusulas".

"En cuanto al argumento que este autor presenta como decisivo (se refiere al maestro de la Cueva), resulta que la cuestión debe examinarse a la luz de la existencia de la cláusula, y no como si el asunto consistiera en la negativa simple de una empresa no obligada por la cláusula.

Es negativa simple, en caso de inexistencia de la cláusula, no viola nada, y tal hipótesis no parece ayudar en la dilucidación del problema. Cuando media la cláusula de exclusión, no es la voluntad incondicionada del patrono la que

actúa, sino el cumplimiento de su obligación contractual. - Los casos son distintos; en un supuesto, el patrono se niega a dar trabajo sin que nada lo obligue a esta negativa; en el otro, está obligado jurídicamente a negarlo.

"Nuestro punto de vista es el de muchos autores: la libertad de afiliación sindical y la cláusula de exclusión - para ingreso son incompatibles, y su antítesis no puede superarse con razonamientos formales, por brillante que sea la dialéctica que los sustente".

Respecto a la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación, el Dr. Mario de la Cueva afirma -- "En lecciones sustentadas en la Escuela Nacional de Jurisprudencia sostuvimos la legitimidad de la cláusula de exclusión por separación; siempre nos asaltó la duda, pero también es grave la responsabilidad; alejados del ejercicio profesional, que es interesado y en el retiro de una biblioteca meditamos cuidadosamente el problema y nos hemos decidido por la inconstitucionalidad de la cláusula. Podrían aducirse otros argumentos generales, pero preferimos presentar la cuestión fundamental, la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria. "Nos parece que la cláusula de exclusión por-

separación se encuentra expresamente prohibida por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución. El empresario no puede despedir a un obrero sin causa justificada; no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia constitución" (32).

Refiriéndose a la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión, el ya citado tratadista panameño Huberto E. Ricord comenta: "Muchos argumentos que se emplean contra la cláusula de exclusión para despido (cláusula de exclusión por separación), como por ejemplo el de que vulnera la libertad de asociación profesional, también podrían usarse contra la cláusula de exclusión para ingreso, por lo que resulta un tour de force sostener la legitimidad de ésta y la ilicitud de la primera, cuando una y otra se complementan necesariamente. A pesar de que "la conciencia jurídica universal" se opone a la cláusula de exclusión para despido, la Ley Federal Mexicana del Trabajo la ha ratificado en 1970".

"Si se interpreta la fracción XVI del artículo 123 como contentiva de un derecho individual y si se extiende su alcance a una garantía de libre afiliación sindical entonces sí puede considerarse inconstitucional la cláusula de exclusión para despido, como violatoria de la fracción XVI. Pero-

(32) Ob. Cit, pág. 651 a 691.

ésta debe interpretarse, no como un derecho individual, sino como un derecho de grupo, colectivo y, en tal virtud, no habría esa inconstitucionalidad".

"Que la estabilidad reconocida por la fracción XXII-se oponga al despido sin justa causa, y que la cláusula de exclusión para despido, lo produzca sin esa causa, es asunto de interpretación. Las justas causas son las que enumera la Ley; la Constitución no define la justa causa para despedir. Si hay o no esa justa causa en el problema de la cláusula -- de exclusión para despedir; o si el despido es o no válido-- jurídicamente, es cosa que depende de la confrontación de -- dos textos legales: el de la justa causa y el de la cláu-- sula de exclusión respectiva. ¿excluye uno al otro? ¿se pue-- den admitir los dos, como normas diferentes pero válidas? -- ¿no es un problema de neta oposición entre una pauta consti-- tucional y una legal?.

Cabe hacer referencia a ciertos aspectos de la cláu-- sula de exclusión, resueltos por los tribunales. Especialmen-- te en cuanto a la cláusula de exclusión por separación, la -- Suprema Corte ha tenido una jurisprudencia evolutiva. En un-- principio, la Corte exigió que el patrono se cerciorara de -- la condición de sindicalizado del trabajador (Ejecutoria de -- 15 de junio de 1938) y sobre el cumplimiento de las formali-- dades en la expulsión (Ejecutoria del 28 de julio del mismo -- año). Después la Corte decidió que el despido, a petición --

del organismo sindical, era automático, sin que el patrono tuviera que indagar nada sobre la expulsión del sindicalizado, porque no debía interferir en el régimen interno de la organización obrera. (Ejecutoria de 4 de mayo de 1939).

Finalmente, la Corte aceptó requerir sólo que el patrono revisara la autenticidad de la petición sindical, la existencia de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo y la pertenencia del trabajador al sindicato (Ejecutoria de 6 de septiembre de 1940). Llenándose estas exigencias, el patrono debía de despedir, sin responsabilidad.

Otra situación de interés que ha creado la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, reside en que, luego de cumplidos los requisitos mínimos por el patrono, éste se libera de hacerle frente a la acción o demanda del trabajador reclamante, el que ha de dirigirse contra el sindicato, para que el organismo sindical responda por los salarios caídos, si hubo ilegalidad en su expulsión y, por tanto, en el despido consiguiente. En ocasiones, esta responsabilidad, no se concreta, por insolvencia del sindicato.

Enfocando el problema desde el ángulo de su relación con el derecho individual de libertad de trabajo, reconocido por el artículo 4º constitucional, el maestro Ignacio Burgoa (33), se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula-

(33) Las Garantías Individuales; autor citado, Editorial Porrúa, 5a. Edición, México, 1968.

de exclusión de ingreso y presenta la siguiente argumentación: "No existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregonan el artículo 42 constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, en el primer caso la libertad de trabajo como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades le impidan dedicarse al oficio que más le agrada y de poder evitar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), manifestándose, por ende, en la obligación correlativa a cargo de la entidad estatal y de sus órganos autoritarios. Por el contrario en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo requisito es exigible al Estado y a sus autoridades, sino el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga". (34).

(34) Ob, Cit, Ignacio Burgoa, Pág. 248.

ANTECEDENTES HISTORICOS.- En el régimen corporativo-tienen su origen las cláusulas de exclusión, pues una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños, únicamente podían - abrir un taller los maestros y previa autorización de la res-pectiva corporación, por lo que, quien no formara parte de - élla, quedaba excluido del mercado. De este principio deben- haber tomado las asociaciones de compañeros la idea de las - cláusulas de exclusión. El antecedente inmediato de las cláu- sulas de exclusión se encuentra en el boicot: las asociacio- nes de compañeros deben haber exigido de los maestros que no emplearan en sus talleres sino a oficiales miembros de la - asociación. Los historiadores relatan las luchas de las aso- ciaciones de compañeros para conseguir el respeto del princi- pio. El compañero que ingresaba a un taller era boicoteado, - se le despreciaba públicamente y nadie le trataba y ningún - miembro de la asociación trabajaba en el taller maestro.

En México, hasta el siglo XIX y el porfirismo, no co- nocieron la cláusula de exclusión. Los empresarios no recono- cieron a las asociaciones profesionales de obreros ni cele- braron con éllas contratos colectivos; a sí pues, no pudie- ron nacer en esas épocas cláusulas de exclusión.

Desde un principio, las cláusulas de exclusión se es- cindieron en dos: Cláusulas de exclusión de ingreso y cláu- las de exclusión por separación y, dice el maestro Mario de-

la Cueva, que no han marchado juntas, "la primera parece anterior a la constitución de 1917", afirmando el maestro de la Cueva, haber recibido información del señor José Ortíz Petricioli, miembro distinguido de la Confederación Regional Obrera Mexicana, de que, la primera cláusula de exclusión de ingreso de que se tiene noticia, figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. "Promulgada la Constitución de 1917 sigue diciendo el maestro de la Cueva, el movimiento a favor de las cláusulas de exclusión fué particularmente intenso en los Estados de Veracruz y Tamaulipas y los trabajadores consiguieron implantar la primera de las cláusulas en multitud de contratos colectivos. El problema cobró trascendencia en el Derecho mexicano en el año de 1927. Durante los años de 1925 a 1927 se reunieron en México los representantes obrero-patronales de la Industria Textil y el 18 de mayo de 1927 se firmó la Convención Textil, que fué el primer contrato-ley que se celebró en México. El capítulo segundo se tituló de la Admisión de Trabajadores; el artículo 12 se refería a las cláusulas de exclusión: "Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado trabajador de planta, llenará los requisitos de: examen

médico y trabajo de ensayo por treinta días a que se refieren los artículos siguientes: ... y además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en trabajo aunque llene los dos primeros requisitos, si no presenta este último, para obtener el cual, se le concederán ocho días de plazo, contados desde aquél en que terminó satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo. Terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presenta el comprobante a que se hace mención, quedará separado de la negociación sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato, la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario".

"El precepto contenía una cláusula de exclusión de ingreso, que podríamos llamar moderada. Y la importancia de la Convención Textil, hizo que se agudizara el problema, pues todos los sindicatos mexicanos reclamaron idéntico trato. Pero haciendo a un lado este caso, la cláusula de exclusión por separación no se presenta en nuestros contratos colectivos, sino hasta después de la promulgación de la Ley Fe

deral del Trabajo". (36)

LOS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA CLAUSULA DE EX--
 CLUSION EN EL DERECHO MEXICANO.- En la Ley del Trabajo del -
 Estado de Hidalgo de 28 de noviembre se encuentra un princi-
 pio de cláusula de exclusión de ingreso. Las leyes de las de
 más entidades federativas garantizaron la libertad de asocia-
 ción profesional. Esta cláusula de exclusión de ingreso apa-
 rece definitivamente redactada en proyecto de la Secretaría-
 de Industria de 1931 ante el Congreso Federal.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de -
 enero de 1918, trató de asegurar la libertad de asociación -
 profesional; en su artículo 150, fracción 1, decía: "Queda -
 prohibido a los sindicatos: a) ejercer coacción sobre los -
 trabajadores no sindicalizados, para obligarlos a sindicarse".
 La mayoría de las legislaturas locales siguieron a la de Ve-
 racruz: Nayarit, Chihuahua, Durango, Campeche, Aguas Calien-
 tes y Oaxaca. La Ley del Trabajo de Michoacán, mejoró el tex-
 to de la Ley de Veracruz, pues decía en su artículo 164: "A-
 todo sindicato le está prohibido: 1) Obligar por cualquier -
 medio, no siendo por la persuasión convincente a los trabaja-
 dores no sindicalizados en su gremio, a que se sindicalicen-
 el mismo y a los ya sindicalizados, que se separen de él o a
 que continúen perteneciendo.- Artículo 165: "Los sindicatos-
 que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede, -

serán borrados del registro".(35)

El sistema más perfecto en las leyes de los Estados resultó en la Ley de Tamaulipas de 12 de junio de 1925, la que decía en su artículo 177: "Queda estrictamente prohibido a los sindicatos: I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse. - - II.- Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada.- Artículo 179.- Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse a cualquier momento, de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago. - Esto no obsta para que el miembro que se retira, tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del sindicato.- Artículo 180.- Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezca multa convencional o de que de algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente.- La Ley de Tamaulipas parece inspirada en la Legislación Francesa, dice el maestro de la Cueva y, sus artículos 179 y 180 son el antecedente -- primero de los preceptos de la ley de 1931. Así pues, en general, no se conocieron en las leyes de los Estados las cláusulas de exclusión.

(35) Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª.-Tomo, Editorial Porrúa, 1969.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se incluyó o se aceptó las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación debido a la presión de las centrales obreras, particularmente la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.) Decían que la idea de la cláusula de exclusión de ingreso debía ser aceptada voluntariamente por las partes; rompía la teoría del Derecho Mexicano del Trabajo, pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran por la vía de la huelga o solicitaran el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dijeron que la cláusula de exclusión de ingreso era inútil si no se aceptaba con la cláusula de exclusión por separación, pues bastaba que el obrero se registrara en el sindicato y dimitiera después (algunos días después) de ser aceptada en la empresa.

El citado ordenamiento laboral fué un incentivo para los sindicatos obreros: las cláusulas de exclusión ya eran lícitas; y, apoyándose en este principio, pidieron los trabajadores se incluyeran en los contratos colectivos y reclamaron que los textos fueran expresos para las dos cláusulas y la mayoría de los sindicatos de importancia tuvieron éxito; pues antes de la promulgación de dicha ley del Trabajo, la cláusula de exclusión de ingreso procedió siempre de un acuerdo entre los empresarios y el sindicato. Posteriormente se reclamó esa cláusula de exclusión de ingreso, así como la de exclusión por separación, mediante la huelga.

Fué en el año de 1934, cuando se consolidaron las mencionadas cláusulas de exclusión, a consecuencia de haber estallado un movimiento de huelga en contra de la Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila, S. A. Los contendientes aceptaron que el Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, fungiera como árbitro; el laudo se dictó el 9 de junio y en él se impuso, en forma reglamentada, las cláusulas de exclusión en su doble modalidad. Con ello se sentó un precedente que se generalizó rápidamente y desde entonces fué inútil la resistencia de los empresarios, pues los obreros tenían a su favor el criterio de las autoridades del Trabajo, por lo que todos los conflictos que se sometieron a arbitraje, se han fallado en forma favorable a los trabajadores, imponiendo éstos, la cláusula de exclusión en su doble aspecto.

CAPITULO IV

REGLAMENTACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

- I .- Reglamentación legal y contractual de las cláusulas de exclusión
- II .- Preferencia sindical
- III .- Las cláusulas de exclusión en el Derecho extranjero y en los textos internacionales.
- IV .- Naturaleza actual de las cláusulas de exclusión

REGLAMENTACION LEGAL Y CONTRACTUAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.- Las cláusulas de exclusión en su doble aspecto: de ingreso y por separación, se encuentran reglamentadas, tanto en los contratos colectivos de trabajo celebrados entre los sindicatos y los patrones, como en los Estatutos de los propios sindicatos, así mismo, en la misma Ley.

Ya existían las cláusulas de exclusión reconocidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos 49 y 236; y la de 1970 reitera la institución de este modo: "Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de una cláusula de exclusión.

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

En la primera parte de esta norma se configura la llamada cláusula de exclusión de ingreso; y en la segunda, -

la cláusula de exclusión por separación. Conforme al artículo 413, " en el contrato-ley, podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395".

Los tratadistas también mencionan como un caso de -- cláusula de exclusión o de preferencia, lo que dispone el artículo 251 para los trabajadores ferrocarrileros, en los términos siguientes:

"Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también - para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de - donde salieron siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".

Como nota marginal, transcribo a continuación el comentario del Licenciado Humberto E. Ricord, autor ya citado en el desarrollo del presente trabajo; comentario respecto al mencionado artículo 251: " Puede sostenerse que esta norma - contiene una cláusula de exclusión, si se toma en cuenta su última parte, referida a los sindicatos titulares de los contratos colectivos; pero si se considera que el artículo dispone que ciertos ferrocarrileros seguirán conservando los derechos adquiridos para regresar a sus puestos, entonces re--

sulta legítimo entender que se trata de una cláusula de preferencia y no de exclusión".

En los contratos colectivos que celebran los sindicatos se ha generalizado la cláusula de exclusión, cuya práctica se inició en los días de la revolución de comienzos del siglo. Reproducimos a continuación, como ejemplo, las cláusulas de exclusión contenidas en el contrato colectivo vigente que tienen celebrado el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. y sus empresas subsidiarias.

"Cláusula 28 : Admisión. 1. Exclusión de elementos no sindicalizados: En todo caso en que se trate de cubrir vacantes o puestos de nueva creación de los clasificados en las Cláusulas 20, 21, o 22, que no puedan ser ocupados por trabajadores de las Compañías de acuerdo con lo prescrito en la Cláusula 25 los trabajadores no podrán ingresar al servicio, ni aún con carácter de prueba, si no han sido previamente admitidos en el sindicato, salvo los casos de emergencia a que se refieren las Cláusulas 38 y el inciso a) de la fracción IV de la Cláusula 86. En caso de que se trate de vacantes o puestos nuevos de los clasificados en la cláusula 19, los trabajadores que vayan a ocuparlos podrán o no ingresar previamente al sindicato".

"Cláusula 37 : Despidos y separaciones. VII. Por peti

ción del Sindicato. a) Conforme al artículo 236 de la Ley. - El sindicato tiene derecho a pedir y obtener de las Compañías, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien al Sindicato o dejen de pertenecer a él, o que, sean de conformidad con la Ley y con sus Estatutos, expulsados del mismo.

Las compañías deberán llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados dentro de un plazo máximo de un mes si se trata de trabajadores de las Cláusulas 19 y 20, y de quince días para los de la Cláusula 21, contados dichos plazos a partir de la fecha en que se entregue la petición por escrito acompañada de los documentos que comprueben que el trabajador dejó de pertenecer al Sindicato, o que renunció, o fué expulsado del mismo; pero sin que esto signifique las Compañías puedan juzgar sobre la procedencia o improcedencia de la actuación del Sindicato.

b) "Por violación a este contrato. El Sindicato también podrá ejercitar el derecho de pedir y obtener de las Compañías la separación del trabajo de cualquiera de los trabajadores, sean o no miembros del mismo, que hayan cometido actos debidamente comprobados que conforme a este Contrato ameriten su despido, siempre que dichos actos hayan redundado en perjuicio de algún otro trabajador

"No procede indemnización por despido en los casos -

a que se refiere este inciso y el anterior".

LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL. En la Sección Tercera hemos precisado el concepto de la libertad sindical y hemos citado -- los artículos 358 y 133, fracción IV, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, como ejemplo de la formulación legal de esa libertad. También mencionamos el Convenio número 87 de 1948- (artículo 11) de la O I T, que obliga al respecto de ésta.

Ahora nos estamos ocupando de la cláusula de exclusión, en cuya virtud el trabajador no sindicalizado carece -- de la oportunidad de obtener trabajo en la empresa que ha -- firmado el contrato colectivo que contenga dicha cláusula, o si renuncia o es expulsado del sindicato, pierde su trabajo.

Para la mayoría de los autores y de las leyes, la libertad de afiliación sindical es incompatible con la cláusula de exclusión. Si el trabajador tiene libertad para afiliarse o no al sindicato; o para renunciar a él; si la ley -- prohíbe al patrono y, en ocasiones a los mismos trabajado -- res, obligar a coaccionar en materia de pertenencia o renuncia al sindicato, quedan proscritos todos los actos y todos -- los medios que constriñen a un trabajador en cuanto a su libertad de afiliación sindical. Esta proscripción no sólo se refiere a la fuerza física, a la violencia, sino también a -- las medidas de coacción económica y social o de grupo (lis--

tas negras, presiones morales como campañas de difamación, -- etc.).

No obstante de contener expresamente la Ley Federal del Trabajo vigente, las cláusulas de exclusión en su artículo 395, como antes señalé, incurre dicha Ley en marcadas contradicciones, que a continuación indicaré : Se contraponen - el citado artículo 395 con el artículo 358, el cual establece textualmente: "A nadie se puede obligar a formar parte - de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

También se contrapone con lo preceptuado por el artículo 382 que establece : "Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier -- tiempo aunque exista pacto en contrario ". Pues, aunque este último artículo se refiere a varios sindicatos o un conjunto de ellos, como expresa Mario de la Cueva: "pues no se entiende que los sindicatos sean libres para retirarse de -- sus federaciones, y que en cambio, los hombres sean sancionados cuando ejerciten el mismo derecho" (36).

PREFERENCIA SINDICAL.- Como indico al principio de -

(36) Op, cit, Pág, 395.

este punto de mi tesis, la preferencia a los trabajadores -- puede derivar de los contratos colectivos o de la Ley, así -- como de organizaciones internacionales ya mencionadas.

En el artículo 148, inciso b) de nuestra Ley Laboral vigente, se encuentra una regla general de preferencia sindical; dicho artículo establece : "Para la asignación de las habitaciones a los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

1.- Tendrán preferencia los trabajadores más anti- -- guos y,

II.- En igualdad de antigüedad, tendrán preferencia: --
a) los jefes de familia; b) los sindicalizados.

Otro artículo, el 154 de nuestro citado Ordenamiento Laboral, menciona también la preferencia sindical, al expresar "Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo -- primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a -- preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores me xicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Se entiende por -- sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado -- a cualquier agrupación sindical legalmente constituida".

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN EL DERECHO EXTRANJERO- Y EN LOS TEXTOS INTERNACIONALES.- Hay legislaciones que luego de proclamar una amplísima libertad de afiliación sindical, llegan a lo que estiman como su necesaria consecuencia frente al problema de la cláusula de exclusión: la prohibición de ésta.

En Panamá, el Código de Trabajo, después de reconocer por el inciso primero de su artículo 280, el derecho de formar sindicatos, establece en su inciso 2º que "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. No obstante, la persona saliente debe cumplir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato". Y su artículo 58 prohíbe a los patronos "obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o cualquier otro medio o constreñirlos para que se afilien o no se afilien a un sindicato determinado o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas".

Con respecto a la cláusula de exclusión, el Código Laboral panameño, es rotundo, categórico y absoluto: "Es ilícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que no forma o deja de formar parte de un sindicato" (artículo 279).

Igual sistema adopta el Código de Trabajo de Guatemala

la (Decretos de 1947 y 1961), al disponer que "no es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados" (artículo 53), agregando que es nula ipso jure cualquier -- cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o -- que sancione a algunas personas por separarse de un sindicato" (artículo 209, inciso 2º).

La Organización Internacional del Trabajo además de referirse a la libertad sindical en el Convenio número 87 (a la que me referí al tratar sobre la reglamentación de las -- cláusulas de exclusión), lo hace también en el Convenio número 98 de 1949 estableciendo en su artículo primero : "1.- - "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

"2.- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto :

"a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

"b) Despedir a un trabajador o perjudicarse en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas del trabajo".

Para las Leyes antes citadas y para un Convenio tan importante como el número 98 de la O.I.T., que México no ha ratificado por razones obvias, no es admisible subordinar la obtención o el mantenimiento del empleo al hecho de pertenecer o de no pertenecer a un sindicato. Este sistema considera, pues, como ilegítima, ilícita, la cláusula de exclusión. Los adversarios de élla destacan que es opuesta a la libre afiliación sindical. Entre los últimos, Henri Velge considera que "constituye un acto de presión ilícita evidente el uso del contrato de trabajo como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación". (37)

Guillermo Cabanellas se pronuncia en forma condenatoria con respecto a la cláusula de exclusión, de la que dice: "Esta cláusula es evidentemente contraria a la libertad de sindicación. En favor de ella se arguye que los obreros necesitan de la unidad del sindicato para su defensa, y que el atomismo se provoca precisamente como consecuencia de un régimen de libertad sindical mal entendido. Este argumento es cierto sólo hasta un punto, ya que no es posible admitir como lícita en los convenios colectivos una cláusula que impone a la sindicación o el hambre. No se puede, en nombre de libertad alguna, privar a un trabajador competente y honesto de su derecho de ocupar un puesto en aquellas empresas que -

(37) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Pág. 382.

hayan suscrito la cláusula limitando la admisión de sus obreros a las pertenecientes al sindicato y la eliminación de -- los que no estén inscritos en el mismo. Tal cláusula no tiene justificación alguna, por ser injusta y contraria a las mínimas normas morales que han inspirado la legislación del trabajo". (38)

Independientemente de la posición que se adopte con respecto a la cláusula de exclusión, teniéndola por legítima o por ilícita, resulta innegable que el modo más eficaz de constreñir a un trabajador para que se afilie a un sindicato, consiste en condicionar la obtención del empleo a su pertenencia al organismo sindical. Y la peor consecuencia que le puede acarrear al trabajador su indisciplina dentro del sindicato, a través de su expulsión o de su propia renuncia, es la pérdida del empleo. La imposibilidad de obtener empleo en una empresa o la pérdida del mismo, por efectos de la cláusula de exclusión, no sólo equivalen a negar la libertad de afiliación sindical, que es una situación jurídica, sino que, como privación del sustento económico para un trabajador y su familia, se traducen, como lo expresa Mario de la Cueva, en "la presión más dura que puede ejercerse sobre un obrero". (39)

(38) Op. cit, págs. 220 y 221

(39) Op. cit, Tomo II pág, 380

LA DOCTRINA FRANCESA.- Ningún autor se ha atrevido a sostener la licitud de la cláusula de exclusión por separación, pero también la cláusula de exclusión de ingreso ha sido muy combatida. Georger Bry, dice que es ilícita y, Paul Pic coincide con él al afirmar : "La puesta en el índice del obrero no sindicado es una violación flagrante del derecho formalmente reconocido a cada trabajador por el artículo séptimo de la ley, derecho que consiste en la facultad de permanecer extraño a todo grupo corporativo o salir del mismo a voluntad. Si los precedentes declarados legítimos por la corte de Grenoble en una sentencia de 28 de Octubre de 1890, rectificadas por la Corte Suprema de Casación, se generalizara, la situación de los obreros devendría intolerable, puese les colocaría en la alternativa de ingresar a los sindicatos o de no conseguir empleo en ninguna parte; sería una posición contraria al principio de la libertad de trabajo proclamada por la ley de 1791 y mantenida por el artículo séptimo de la ley de 1884".

La afirmación del tratadista mencionado se refiere a la cláusula de exclusión de ingreso, por lo que para él (Paul Pic) los obreros no podrían encontrar ocupación a menos de ingresar a los sindicatos.

BARTHELEMY REYNAUD, enseña, en oposición a Paul Pic, que la jurisprudencia francesa se inclinó por la licitud de

la cláusula de exclusión de ingreso (CLAUSE D'EMPLOI EXCLUSIF DE SYNDIQUES).- La primera sentencia se dictó por el tribunal civil de la Seine el 18 de Octubre de 1912. La segunda sentencia procede de la Sala Civil de la Corte de Casación de fecha 24 de Octubre de 1916.

LA DOCTRINA DE LA REPUBLICA ESPAÑOLA.- Alejandro Gallart Folc-, se pronuncia por la ilicitud de las cláusulas de exclusión. Cita en su libro Derecho Español del Trabajo, las leyes de Bélgica y Austria y afirma, en concordancia con ellas, que no podrán admitirse esas cláusulas en el Derecho Español y agrega que, en oposición a esta legislación, la ley mexicana las ha aceptado.- García Oviedo sostiene que, la libertad negativa de asociación profesional no puede restringirse. De sus frases se desprende la ilegalidad de las cláusulas de exclusión.

La Doctrina alemana.- Tampoco en ella fueron favorables a la cláusula de exclusión por separación y también se discutió la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso. Walter Kaskel sostuvo la tesis de que las cláusulas de exclusión eran contrarias al artículo 159 de la Constitución; sus argumentos son los mismos que le sirvieron para fundar las libertades positiva y negativa de asociación profesional.

Los profesores Hueck-Nipperdey, hicieron una distinción: La cláusula de exclusión de ingreso puede tener un sen

tido amplio y otro restringido. Por el primero de estos pactos se establecerá en el contrato colectivo que el empresario utilizaría únicamente los servicios de trabajadores sindicalizados pero podría emplear a los miembros de cualquier organización obrera. Por la segunda de las cláusulas se obligaría al patrono a aceptar a los miembros de una o varias agrupaciones determinadas. El primero de los pactos es lícito, el segundo es nulo. La Constitución garantizó a los trabajadores la libertad positiva de asociación profesional, pero no la negativa; no obstante la libertad positiva de asociación profesional obliga a reconocer a los trabajadores la facultad de no ingresar a una asociación determinada, porque la sindicación obligatoria en determinada asociación, significa el desconocimiento de la libertad de asociación".

Arthur Nikisch, sostiene que, si bien dentro del marco de la Constitución de Weimar se discutió si el artículo 159 aseguraba la libertad positiva y negativa de asociación profesional o únicamente la primera. La cláusula de exclusión de ingreso incluida en un contrato resulta una medida contraria a la libertad negativa de asociación profesional. La cláusula de exclusión por separación se encuentra en la misma condición.

NATURALEZA ACTUAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.-
Las cláusulas de exclusión, fueron creadas con las finalidades siguientes: como un medio de presión en contra de los em

presarios, para obligar a éstos a dar preferencia en los empleos a los trabajadores sindicalizados, como una defensa -- del grupo contra los patrones, para impedir que las manio- -- bras de éstos últimos, puedan desintegrar a la asociación -- profesional, fortalecer con dichas cláusulas a las uniones -- de trabajadores.

Se desprende, pues, de las anteriores manifestacio- -- nes, que las cláusulas de exclusión tuvieron un origen sano -- y que fueron implantadas en los contratos colectivos de tra- -- bajo, para beneficiar a los trabajadores; logrando lo ante- -- rior a base de muchos sacrificios, a costa incluso, de mu- -- chas vidas, el más alto precio que puede pagarse por un - -- ideal. Pero todo ello ¿ valió realmente la pena? ¿ se cumple efectivamente con las finalidades apuntadas?. La realidad - -- actual y la vida práctica nos dan la respuesta y, ésta es un -- no rotundo, puesto que las multicitadas cláusulas de exclu- -- sión, a quienes finalmente vinieron a beneficiar y en forma -- exclusiva, fue a los líderes sindicales, a los dirigentes - -- obreros, quienes vieron en dicha actividad de "dirigente - -- obrero" un rico filón, una cómoda y muy lucrativa "profe- -- sión", de la que se valieron y siguen valiéndose para enri- -- quecerse y lograr una serie de ventajas personales, utilizan -- do las mencionadas cláusulas y en perjuicio de la masa traba- -- jadora, para sus muy particulares intereses, dándoles un uso -- distinto del que tuvieron; siendo la naturaleza actual de la -- cláusula de exclusión, materialmente distorsionada, radical-

mente tergiversada, convirtiéndola los líderes sindicales en un arma que voltearon contra los propios trabajadores, para tenerlos presionados, intimidados; sometiéndolos, obligándolos a sindicalizarse o a permanecer afiliados a la asociación a la que pertenezcan, manteniéndolos atados, encadenados a determinada agrupación sindical, con el innoble, injusto e ilegal fin de explotarlos y vejarlos tanto o más que el propio patrón, convirtiéndose el estar sindicalizado en un conditio sine quanon, en un requisito indispensable, para que pueda el trabajador conseguir un empleo, para en esa forma, el sindicato a conveniencia del dirigente del mismo y no a la del trabajador, lo imponga en alguna empresa, lo que va en contra del propio trabajador en cuanto a su libertad y a la del empresario, pues ello es contrario a la libertad positiva y negativa de que hablan los tratadistas de la materia, para formar parte o no, de alguna o ninguna agrupación sindical.

Con las cláusulas de exclusión de ingresos y por separación, aplicadas o utilizadas tal y como lo relato, los trabajadores pierden su autonomía, al depositar en los dirigentes de los gremios su libertad, al arrebatársela éstos, mejor dicho y quedar entregados a todas las órdenes de los mismos, que les imponen contribuciones, les ordenan huelgas que pueden significar el hambre o el fracaso y les obligan a acciones violentas, con disciplina copiada de la militar y aún más abusiva y arbitraria; con represalias radicales, in-

justas, infames en caso de desobediencia. Reportándoles a los dirigentes obreros una utilidad y ventajas por partida doble: por un lado, como resultado de la explotación de los propios trabajadores y, por otro de los patronos; pues cuando no obtienen ganancias de ellos directamente, voluntariamente, con sacrificio, claro, tanto económico como físico de sus "protegidos", de la masa trabajadora; cuando dichos patronos, decía, no se confabulan con los directivos sindicales en contra de los trabajadores que representan, repito, cuando los empresarios no se prestan a su juego (que los hay), entonces imponen también su voluntad con el apoyo y la fuerza de las masas organizadas, quienes dirigidas e inconscientemente, perturban la producción, con las demandas exageradas de sus líderes y limitan o suprimen, así mismo, la libertad, como antes dije, de los patronos, en cuanto hombres, no solamente los presionan (que al fin y al cabo es uno de los fines de las mencionadas cláusulas, siendo también una táctica legal, muy plausible si fuera en beneficio de la clase trabajadora), sino que aún recurren a las amenazas personales, contra dichos empresarios y los mismos trabajadores, incurriendo así en graves faltas con sus tácticas gansteriles que no sindicales, lo cual ya queda fuera de todo de recho.

"La cláusula de exclusividad sindical, vulnera tanto la libertad de sindicación como la libertad de trabajo. Ade

más ahí donde la Constitución proclama como derecho el de -- asociación, dicha cláusula es inconstitucional. Se pretende para legitimarla misma, argumentar con el hecho de que aparece generalmente contenida en un convenio colectivo, el cual ha sido consentido libremente por los pactantes; pero se olvida que los convenios colectivos no pueden incluir disposiciones que disminuyan derechos o que cercenen éstos, y que el convenio colectivo constituye en muchos casos, una imposición que se logra por las entidades pactantes, anulando -- otros derechos, situación que origina la nulidad de las cláusulas que en los mismos se incluyan, cuando violen disposiciones que, por ser de orden público no pueden ser desconocidas ni derogadas por los particulares. Cuando el sindicato se arroga la facultad de "dar trabajo" a sus afiliados o negarles dicho trabajo en el momento en que dejan de pertenecer al mismo, se especula con la necesidad primera que el -- trabajador tiene, que es la de utilizar su actividad convalidar tal posición, sería lo mismo que permitir que los patrones abonaran salarios de hambre a los trabajadores por el sólo hecho de que éstos se encuentran obligados a recibir una retribución para subsistir. La posición del trabajador inicialmente es la misma: su estado de indefensión; y, cuando se aprovecha dicha situación, sea por patronos inescrupulosos o por sindicatos poderosos, se produce un acto abusivo, que al serlo, lo es contra derecho y sin derecho (40).

(40) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, Tomo 2^o. Pág. 113. Buenos Aires, 1968.

En los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, aprobados en la Quinta-Convención Ordinaria del Sindicato, se consagraron en el artículo 218, las causas de expulsión; el artículo 219, señala los procedimientos de expulsión y el 220, la aplicación de la cláusula de exclusión por separación: "Las cláusulas de exclusión se aplicarán a los socios que sean expulsados y su duración será exactamente la misma que haya sido señalada a la expulsión".

"El Sindicato Ferrocarrilero es una de las asociaciones obreras más importantes de la República; y, la lectura de los artículos 219 y 220 de sus Estatutos demuestra que la cláusula de exclusión por separación, si bien se usa como defensa contra el empresario, se emplea también como medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo. La justificación de la cláusula se desploma, puesto que no se sabe en México de algún caso de colusión entre un trabajador y el patrón, y resulta en la realidad, la cláusula de exclusión por separación, como un principio de subordinación del hombre al grupo y muy próximo a un totalitarismo sindical. Pero aún considerando la aplicación de la cláusula de exclusión en los casos de vinculación de un trabajador con el empresario, resulta contraria a derecho por su unilateralidad, pues el principio de la igualdad ante la Ley, exige que la sanción se aplique -

a los dos autores del acto ilícito y la cláusula de exclusión por separación permite aplicar una sanción a los trabajadores, pero no así el patrono". (41)

El tratadista Ernesto Krotoschin, dice, refiriéndose a las cláusulas de exclusión: "En un sistema de genuina libertad sindical, no debe admitirse otras armas para conquistar socios y contribuciones, que las que consisten en la bondad de los fines y de las realizaciones; sería pensar bastante mal de las asociaciones profesionales si se admitiera que no pueden evitar las medidas de coacción. Por otro lado, teniendo en cuenta que tampoco es justo que los trabajadores o patronos no afiliados se aprovechen sin más de las ventajas obtenidas por la organización, muchas veces a costa de los sacrificios de los afiliados de ésta; en la actualidad se suele conceder a las asociaciones que han celebrado la convención colectiva de obligatoriedad general, el derecho de cobrar contribuciones también a los no afiliados, cuyos intereses profesionales han sido defendidos implícitamente por la organización, sin obligar a la afiliación". (42)

El Ministerio francés Ollivier, uno de los detractores del reclutamiento forzoso de los obreros para enrolarlos en los sindicatos, cuando se discutió la Ley de 1884 sobre

(41) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva.

(42) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1955, Pág. 647, autor citado.

asociaciones, afirmaba "Las uniones de oficios han establecido un despotismo increíble sobre el conjunto de obreros, -- siendo lo más duro y degradante que esté ejercido por una -- parte de los obreros sobre la otra. Si el Zar Pedro o el -- Sultán Mohamed hubieran abusado así de su poder, hubieran sido destronados". Por su parte Lord Shatesbury, ferviente defensor de la clase obrera, pero asqueado del exceso sindical, afirmó: "Deseo que el pueblo obrero se emancipe de la servidumbre más dura que jamás haya tenido. Todos los despotas aislados y todas las aristocracias que han existido o -- puedan existir, no son más que soplos de viento, comparados con los uracanes: Las Trade Uniones" (43)

Lo anterior se aplica a la realidad mexicana, sin -- quitarle nada y, tal vez, aumentándole algo más, lo cual -- prueba únicamente, que ya desde entonces existían ceteemes y don Fidel. Es tal el dominio que ejercen los líderes sindicales sobre la masa trabajadora y tanta la influencia que -- aquéllos están adquiriendo en las decisiones políticas que -- se toman en México, que de continuar esa situación no sería difícil de realizarse la afirmación de este gran escritor y filósofo contemporáneo de nacionalidad francesa, Jean Paul Sartre : "No creo que llegemos a una dictadura del proletariado; habrá una dictadura ejercida por representantes del -- proletariado, lo que es muy diferente".

(43) Cita que hace Guillermo Cabanellas de la Obra de Sidney y Beatriz Webb: Historia del Trade Unionismo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

Las cláusulas de exclusión, denominación que se usa en forma genérica en nuestro país y que, para diferenciarlas en el doble aspecto o modalidad que presentan, se les nombra cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión - por separación.

Considero que, tanto gramaticalmente como desde el punto de vista etimológico, las palabras exclusión e ingreso, se contraponen, ya que, si una cláusula es de exclusión no puede ser de ingreso; por lo que me parece más correcto, denominar a la cláusula de exclusión de ingreso como cláusula de admisión o preferencia sindical, quedando la otra, como ya se le conoce: cláusula de exclusión por separación.

Del análisis hecho a las cláusulas de exclusión, en sus dos modalidades conocidas e inclusive reconocidas expresamente en la Ley, considero a las mismas inconstitucionales y anticonstitucionales, hago la anterior distinción porque, no sólo no se apegan a la Constitución, sino que están incluso contra lo establecido en la misma; concretamente, contravienen lo dispuesto por los artículos 4º y 5º constitucionales, además de ser contrarias también a los prescrito en la fracción XXII del artículo 123, por las razones y consideraciones que expongo a continuación.

La cláusula de exclusión de ingreso, por medio de la

cual únicamente se aceptan en una empresa a los trabajadores que pertenezcan a determinada agrupación sindical; aunque lo anterior sea un pacto o convenio entre empresarios y sindicatos obreros, contradice, como dije, lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4º constitucional, que expresamente establece: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."; luego entonces, nadie tiene -- porqué impedir a un trabajador que ingrese a una empresa y -- que trabaje, bajo ningún pretexto, mientras dicho trabajo sea lícito, como atinadamente expresa nuestra Constitución.

Las cláusulas de exclusión por separación, contravienen lo dispuesto por el artículo 5º constitucional, ya que, -- por medio de dicha cláusula, una empresa separa a un trabajador de su empleo, por el sólo hecho de dejar de pertenecer -- al sindicato con el cual pactó la separación del trabajador -- al concurrir la causa señalada, es decir, al dejar de pertenecer a su sindicato, ya sea por renuncia o expulsión. El -- artículo 5º aludido dice expresamente en su tercer párrafo: -- "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, de educación o de -- voto religioso". Así pues, al establecer la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo, la empresa y el

sindicato; la primera en forma indirecta y, el segundo, directamente, atentan contra la libertad negativa del trabajador para dejar de pertenecer a alguna agrupación sindical, y ser un trabajador libre, si es ese su deseo, independientemente de las consecuencias que su acción origina al sindicato, si otros trabajadores siguieran su ejemplo, como sería el debilitamiento del sindicato entre otros.

Así pues, las cláusulas de exclusión vulneran, tanto la libertad de Sindicación como la libertad de trabajo contradicen también, además de los ya citados Artículos 4o. y 5o. Constitucionales, el Artículo 123, Fracción XXII la que establece: "El patrono que despida a un obrero sin causa -- justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará -- obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo..".- Lo expresado en el párrafo anterior, resolvió - el problema de la estabilidad del trabajador en su empleo.- Y, si se refirió únicamente al aspecto positivo, o sea, que tienen derecho los trabajadores a asociarse o sindicalizarse, es porque, nunca pensó la Ley que los empresarios despedirían a los trabajadores que se negaren a asociarse o que renunciaran en su grupo; pero nunca podrán estimarse estos hechos como causa justificada de despido. Aunque cuando se aplica la cláusula de exclusión, el empresario no despide a un trabajador, pues lo único que hace es cumplir un acuerdo del Sindicato, pero ningún pacto entre el sindicato y el-

empresario pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido.

También en la vida práctica se demuestra que las cláusulas de exclusión contradicen los principios de libertad de trabajo y asociación.- Por virtud de estas cláusulas se cierran a los obreros las puertas de las empresas y se les despide del trabajo; se sanciona duramente a quien no quiere continuar en la asociación o al que es expulsado de ella. El argumento de los defensores de las cláusulas de exclusión en el sentido de que sirven a la defensa de los grupos frente al patrono, es sofisticado, por que la defensa de los grupos no ha de ser con perjuicio de las libertades humanas, o, en otras palabras y aceptando las maniobras ilícitas de los empresarios, el remedio no puede consistir en un ataque a las libertades.

Paul Pic afirmó que "si se generalizaran las cláusulas de exclusión, los trabajadores se verían obligados a sindicarse para conseguir ocupación".- Lo cual está sucediendo exactamente en nuestro País.

Por lo anterior es que propongo, no la desaparición naturalmente, de las cláusulas de exclusión, pero sí, la creación de un organismo estatal encargado de vigilar a las agrupaciones obreras, no desde luego, para limitar la libertad de los trabajadores; su derecho a asociarse o a no perte

necer o dejar de hacerlo en determinado sindicato, sino que, precisamente, para constatar de que dispongan libremente de ese derecho que la Constitución les otorga, no como un obsequio, sino como algo ganado por ellos mismos, para defensa de esa libertad ignorada y pisoteada, que ironía, por sus mismos líderes.

El organismo estatal designado, se encargaría de vigilar de que, cuando se estipularan las cláusulas de exclusión, tanto en los contratos colectivos de trabajo, como en los estatutos de los sindicatos, especialmente en estos últimos, fueran efectivamente para el uso del que fueron creados, como una presión contra los empresarios y como beneficio verdaderamente de la clase trabajadora y no como suceden actualmente, para uso y beneficio de los dirigentes obreros, que utilizan las mencionadas cláusulas para mantener atados a los trabajadores a una agrupación sindical y seguir viviendo a expensas de los mismos y eternizarse en los cargos, en los que se auto-imponen.- La supervisión por parte del Estado en la estipulación de las cláusulas de exclusión, no violaría de ninguna manera la autonomía de los sindicatos, puesto que, entre las funciones o fines del Estado es vigilar -- que no se atente contra la sociedad, velar por el orden público; ya que eso es precisamente lo que hacen los líderes -- Sindicales con su ilícito proceder: alterar el orden y atentar contra la sociedad, al darles mal uso, al distorsionar -

la finalidad de las cláusulas de exclusión.- Pues la libertad de asociación, corolario de la libertad de trabajo, tiene un límite en el orden público jurídico, en el interés social, que debe estar por encima de toda clase de situaciones particulares.

Considerado en forma individual, el derecho de asociación profesional, presenta tres aspectos:

a).- La libertad positiva de afiliación, que se concreta a inscribirse en el Sindicato que desee el trabajador dentro de la actividad que desarrolle.

b).- La libertad negativa de asociación profesional, traducida en la facultad de no pertenecer a sindicato alguno, sin que ésto afecte a la situación laboral presente y a perspectivas futuras de cambio o mejoría.

c).- La libertad de separarse del sindicato en que se hubiera ingresado, en cualquier momento y sin formulación de causa.

La libertad de asociación pues, debe llevar consigo los tres aspectos señalados, puesto que, una libertad auténtica, es aquella que permite el ejercicio o la abstención, por decisiones propias, sin coacción ajena alguna.

La afiliación obligatoria desnaturaliza un derecho - al convertirlo en deber. La permanencia forzosa en un sindi

cato por más voluntario que haya sido el ingreso, representa otro vejámen para la libertad individual. El desconocimiento de la legítima posibilidad sindical, significa convertir la libertad sindical en la movilización profesional de los trabajadores, por capricho o dictadura de los dirigentes sindicales.

"El derecho de un sólo obrero que no quiere sindicarse, es igual al derecho de diez mil obreros que quieren sindicarse".

Cuanta verdad encierra la anterior frase de Waldeck-Rousseau, (jurisconsulto y político francés, ministro de Gambetta en 1878 y quién presidió el gobierno que llevó a cabo la separación de la Iglesia y el Estado en 1901).

Pues aunque es cierto que el interés colectivo debe predominar sobre el interés individual, debe evitarse en lo posible, desconocer y pasar por sobre el derecho y la libertad individual.

Respecto a la preferencia sindical que la propia Ley reconoce y establece expresamente en sus artículo 148, fracción II, inciso b) y el 154 en la parte final del primer párrafo, los que dicen textualmente:

Artículo 148.- "Para la asignación de las habitaciones a los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

11.- En igualdad de antigüedad, tendrán preferencia:
a) los jefes de familia; b) los sindicalizados.

Artículo 154.- "..... Si no existe contrato colectivo obrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del Artículo 395, los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los Trabajadores Mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.-- Se entiende por sindicalizados a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier agrupación sindical legalmente constituida.

Considero que no debe hacer la Ley una distinción -- tratándose de trabajadores mexicanos, entre los sindicalizados y los que no lo están, pues ello constituye un notorio -- privilegio para los pertenecientes a alguna agrupación Sindical, postergándose indebidamente a los trabajadores libres, -- obligándolos de hecho, en forma arbitraria e inconstitucional a pertenecer a determinado sindicato, debiendo pues, suprimirse esta prescripción de la Ley.

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

<u>OBRA:</u>	<u>AUTOR:</u>
Derecho Mexicano del Trabajo 2°- Tomo	Dr. Mario de la Cueva
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo	Dr. Alberto Trueba Urbina
Compendio de Derecho Laboral 2° Tomo	Guillermo Cabanellas
Manual de Derecho Obrero	J. Jesus Castorena
Contrato Colectivo de Trabajo	Rodolfo Cepeda Villarreal
Derecho Español del Trabajo	Gallart Folch
Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo	Lic. Alfredo Sánchez Alvarado.
Derecho del Trabajo Tomo IV	Juan Pozo
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo	Ernesto Krotoschin
Las Garantías Individuales	Lic. Ignacio Burgoa
Traité Elementaire de Droit Civil Tomo 2°	Marcel Planiol y George Ripert.

OBRA:AUTOR:

Instituciones de Derecho
Sindical y Corporativo

Feroci Virgilio

Apuntes de Derecho del -
Trabajo

Lic. Fernando Castillo Al-
tamirano

Principios de Sociología
Convenciones Colectivas-
de Condiciones de Trabajo
en las Doctrinas y en Le-
gislación Extranjera y Es-
pañola.

Fondo de Cultura Económica

El Manifiesto Comunista,-
Obras Escogidas

Gallar Folch

Marx y Engels

Diccionario Enciclopédico
Abreviado

E. C. A., S. A.

Constitución Política de-
Los Estados Unidos Mexica-
nos

Nueva Ley Federal del Tra-
bajo

Dr. Alberto Trueba Urbina-
y Lic. Jorge Trueba Barrera

El Capital

Carlos Marx

Nueva Ley Federal del Traba-
jo Comentada y Concordada.

Dr. Baltazar Cavazos Flo-
res y Lic. Francisco Breña
Garduño.