



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**LA NATURALEZA JURIDICA
DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciado en Derecho

P R E S E N T A :

MOISES HERNANDEZ GARCIA

MEXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA BAJO LA DIRECCION
DEL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA, DIRECTOR -
DEL SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO, DE
LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM, ASI - -
COMO CON EL ASESORAMIENTO DEL LIC. PEDRO -
ROSAS M.

DEDICO ESTA TESIS AL C.
PRESIDENTE CONSTITUCIO-
NAL DE LOS E.U.M.
LIC. LUIS ECHEVERRIA A.
QUIEN ME DIO TODO SU -
APOYO Y SABIOS CONSEJOS
PARA QUE INGRESARA A LA
UNAM, EN LA QUE AHORA -
CULMINO MIS ANHELOS DE
LLEGAR A SER UN PROFE-
SIONISTA.

A mis padres: Sr. Sixto Hernández.
Sra. Antonia García.

con profunda admiración y cariño a
a la pareja ideal que han sido más -
fuertes que la adversidad, queriendo
con su ejemplo hacerme hombre de - -
bien; mi eterno agradecimiento a - -
ellos que sin esperar nada me han -
dado todo.

a mi Esposa:

De quien recibí comprensión
y ayuda, imprescindibles -
para la realización de este
estudio.

A mis hijos:

Moisés
Princess
Dalia y
Victor Hugo.

A mis hermanos con cariño y
anhelo de continuar juntos;
En especial a mi hermana -
Lucha, que supo ser para mí
una segunda madre dándome -
toda su ayuda que estuvo a
su alcance sin esperar nada.

Al C. Lic.
Guillermo Alvarez Fonseca.
Gobernador Constitucional
del Estado Libre y Soberano
de San Luis Potosí, S.L.P.

Al Sr. Lic. Jaime Araiza Velázquez.
Director General del INPI.

Al C. Lic. y Dip.
José Luis Alonso Sandoval.
Secretario de Organización
del Comité Ejecutivo Nacion
al de la C.N.O.P.

Al Sr. Lic. y Dip.
Mario Ruiz de Chávez.
Presidente de la Plataform
a de Profesionales y Técn
icos de la República Mex
icana.

Con especial afecto y reconocimiento al C. Lic. Fernando Ojesto Martínez.
Director de la Facultad de De
recho de la UNAM.

Al Sr. Lic. Antonino Sauri.
Presidente de la Federación
de Abogados Mexicanos.
Con todo respeto y admiración.

Al Sr. Doctor en Derecho Juan Estrella Campos y esposa, con profundo agradecimiento por su amistad sincera y sabia orientación.

Al Honorable Jurado.

A mis compañeros de -
trabajo de la General
Motors de México, con
la convicción de que
unidos lucharemos me-
jor por una verdadera
Democracia Sindical.

A todos mis amigos;

Con la esperanza de
conservarlos.

LA NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

PROLOGO

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

- 1.- Origen de la Cláusula de Exclusión.
- 2.- Antecedentes en el Derecho Mexicano.
- 3.- Proyecto de Código de Portes Gil.
- 4.- La Cláusula de Exclusión en Latino América y Europa.
- 5.- La Cláusula de Exclusión y su enumeración.

CAPITULO II

CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

- 1.- Consideraciones sobre la juricidad de la Cláusula de Exclusión.
- 2.- Responsabilidad del patrón en su aplicación.
- 3.- Requisitos que debe comprobar el patrón.
- 4.- La Cláusula de Exclusión de ingreso y la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.
- 5.- La Cláusula de Exclusión por separación y la fracción XXVII del artículo 123 constitucional.
- 6.- La Cláusula de Exclusión por separación y la fracción XVI del artículo 123 constitucional.
- 7.- La Cláusula de Exclusión de ingreso y el articulo 4o. de la Constitución.
- 8.- La Cláusula de Exclusión por separación y el articulo 5o. constitucional.

CAPITULO III
NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EX
CLUSION.

- 1.- Reglamentación de la Cláusula de Exclusión.
- 2.- Naturaleza Jurídica de la Cláusula de Ingreso y Separación.
- 3.- Diversas teorías sobre su naturaleza.
- 4.- Funcionamiento de la Cláusula de Admisión y Separación en la Práctica Mexicana.
- 5.- Opinión personal al respecto.

PROLOGO

PROLOGO

La evolución que en materia social se observa en nuestro medio ha determinado diferentes revisiones, modificaciones, en todas las ramas que pretenden regularla y no queda exenta de esta revisión la materia sindical sostenida y protegida principalmente en nuestro medio jurídico por la cláusula de exclusión.

Para situarnos en el tema a desarrollar es preciso ver el origen de la cláusula de exclusión; pero como esta figura se deriva del Contrato Colectivo de Trabajo y éste de la asociación profesional, intentaremos analizar su influencia y su evolución en el Sindicalismo mexicano.

Estos antecedentes son imprescindibles para conocer las causas determinantes de la aparición del Derecho del Trabajo como una disciplina dentro de la ciencia del derecho; si las causas que motivaron su aparición no se conocen de manera cabal, jamás podrá entenderse en particular las instituciones que la integran.

Se analizan las diversas cláusulas de exclusión y en qué consiste cada una de ellas, haciendo consideraciones jurídicas sobre ellas para concatenar el estudio del tema escogido: La Naturaleza Jurídica de la Cláusula de Exclusión. Examinando las diversas teorías que existen al respecto y dando una opinión personal sobre la misma, sin dejar de examinar los postulados que la doctrina nos inspira, y las soluciones correctas, que en cuanto a la propia naturaleza se refieren, todo ello girando en torno al Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Asimismo se examina la Jurisprudencia que existe al respecto.

Estamos conscientes que el objeto primordial de una tesis es lo que ella significa respecto de la exposición de un criterio o de una idea madurada y obtenida después de los estudios de la especialidad a tratar; es una aportación personal. Por ello exponemos nuestra propia opinión en cuanto a la naturaleza jurídica del tema a tratar y analizamos los principales problemas surgidos en el campo de la realidad con motivo de la fundamentación e interpretación de la institución que venimos desarrollando.

No pretendemos agotar el tema, pero si la certidumbre sincera de que la aplicación inadecuada de la cláusula de exclusión en el sindicalismo en México, representa un retroceso, por lo que deben tomarse las medidas más atinadas por parte de los jurisconsultos, legisladores y de los estudiosos de la doctrina, para no dejar a la clase trabajadora en un estado de indefensión mediante la actual y arbitraria aplicación de la cláusula de exclusión.

MOISES HERNANDEZ GARCIA.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Origen de la Cláusula de Exclusión.- Los antecedentes mas remotos de la Cláusula de Exclusión los encontramos en "La Asociación de compañeros" aunque otros estudiosos del tema pretenden encontrarlo en el "Régimen corporativo", al decir que una de las finalidades de la corporación era la defensa de los mercados de trabajo - en contra de los extraños y que era necesario el contar con previa autorización de la corporación para abrir un taller.

Aunque el corporativismo también se dice que es el régimen político que sitúa a las corporaciones de carácter profesional en la base de la sociedad. Las corporaciones engloban tanto a los patrones como a los trabajadores de las diversas ramas económicas constituyendo un sistema semejante al "Sindicato" o sea al sindicato vertical.

En el año de 1824 se orienta Roberto Owen hacia la idea de un socialismo corporativo; aunque las asociaciones profesionales fueron condenadas en bloque por la Revolución como una de las mas odiosas agrupaciones internas del Estado. Ya en esta época los legisladores hubieran titubeado en suprimir radicalmente esa institución que, se ve reaparecer en todas las épocas, y que no parece menos natural para el hombre que la familia y la ciudad.

Así pues a principios del siglo XIX se realizó en Francia un movimiento de masas obreras y en el seno del patronazgo en pro de la resurrección, bajo nueva forma, de las asociaciones suprimidas en la forma de corpora-

ciones, al mismo tiempo en otras partes algunos socialistas utópicos adoptaban como base de sus construcciones ideológicas la misma agrupación profesional, creían haber tomado y borrado para siempre de la historia a las agrupaciones profesionales. Se pueden clasificar por sus formas de pensamiento a Proudhon y Luis Blanc. Ya que su socialismo tiene mucho o poco entre otros caracteres, el de "corporativo"; pero sigue siendo teórico, y la legislación niega el derecho "Coalición" hasta 1864, y el Derecho de asociarse profesionalmente hasta 1884, las asociaciones profesionales fueron terminantemente prohibidas (ley de 22 de Germinal del año XI contra las coaliciones, artículo 291 contra las asociaciones; ley del 10 de abril de 1834, agravadora del texto anterior). Pero sin embargo de hecho y sobre todo durante el segundo imperio, se multiplicaron bajo la denominación de cámaras sindicales, patronales y obreras, estas últimas a partir de 1860. Ya antes los gremios, sobrevivieron a la destrucción del régimen corporativo que constituían casi las únicas asociaciones obreras.

Por lo que toca a Inglaterra juega un papel importante ya que en el año de 1741 cuando los cardadores de los miembros de Inglaterra "lograron constituir una especie de corporación y exigieron de los maestros contratistas, que no utilizaran a trabajadores libres; la negativa debía de ir seguida de una huelga y un boicot, durante varios años se siguió con este procedimiento en diferentes casos" (1).

La Asociación Profesional, como ya sabemos es una derivación del maquinismo y de la evolución industrial de los pueblos. Los Collegia Opificum en la antigüedad y en especial en Grecia siempre tuvieron el carácter de una organización religiosa y mutualista mas que profesional, fué Julio César quien ordenó la disolución de dichos colegios, pero vuelven a reaparecer en la época de Augusto, mediante la Lex Julio, sometiéndolo-

(1) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo T. II.- 7a. Editorial Porrúa. P. 372.

los a una nueva reglamentación en la cual se exige para su constitución una autoridad previa, durante los mandatos de Marco Aurelio y de Antonio el piadoso, obtuvieron algunos privilegios; ya que en el poder de Alejandro Severo trazó una nueva organización en la cual se delimitó las profesiones y se exigió a cada colegio la redacción de sus propios estatutos, pero ni aún en esta época se llegaron a constituir las verdaderas organizaciones de artesanos, porque sobre este interés profesional prevaleció el interés religioso y mutualista.

Por lo que los Collegia Opificunn no son antecedentes reales de la asociación profesional, ya que eran meras organizaciones, colaboradores del arte y de la guerra; pero no organizaciones de carácter profesional. Ya que no es posible concebir que de la práctica de la esclavitud pudiera ser fuente de creación de una conciencia en el trabajador y como parte de una economía.

Por lo que toca a la Edad Media se puede decir que ya se empezó a notar una cierta solidaridad entre clases que fueron las nuestras, los oficiales y los aprendices en este lapso de la historia nace el pequeño comercio; la ciudad se basta a sí misma y se adviene el régimen corporativo que cabe hacer notar que es el sistema en las personas de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes, es así como nacen los gremios y corporaciones propiamente dichas.

Las corporaciones aparecen con posterioridad a la invención de los bárbaros, en el siglo X es cuando funcionan pero su apogeo es en el siglo XV y XVII (2).

También cabe hacer mención que en la asociación de compañeros aparece el boicot, cuando dicha asociación efectúa tal procedimiento a los maestros que deban ingreso a compañeros que no eran oficiales sino miembros de la asociación negándose a estos a trabajar en el ta-

(2) Estrella Campos Juan, Apuntes para la Cátedra del Derecho del Trabajo. P. 2, 3 y 4.

ller, hasta que se empleara a un miembro de la asociación. Fue también en Inglaterra, donde las Trade Unions obreras se multiplicaron mucho a fines del siglo XVIII y principios del XIX, después de prolongadas persecuciones y vetos (3).

A Inglaterra cabe el título de ser la cuna del surgimiento de la clase obrera, y se puede dar por fecha inicial de 1760. Para la aparición de la clase obrera, ya que "esta clase obrera se desarrolla antes que cualesquiera otra y fue en Inglaterra, porque fue allí donde se usaron primeramente las máquinas industriales.

Para poder comprender mejor aun la naturaleza jurídica de la Cláusula de Exclusión es necesario tratar a grosso modo "El Contrato Colectivo de Trabajo", así mismo el sindicato y las coaliciones. También para poder analizar el Contrato Colectivo de Trabajo es necesario, ver primeramente, el Sindicato y las coaliciones, analizaremos a continuación cada uno de ellos.

El Sindicato.— Se puede decir de él que es una asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados, especialmente a los miembros del sindicato.

La palabra sindicato proviene de síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (syn-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor, o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre ciertas confiscaciones.

Esta es la terminología de "Sindicato", por lo que toca a México en la terminología de sindicato, se emplea por primera vez "en la ley del trabajo de Vera-

(3) Gennard Rene. Historia de las Doctrinas Económicas. 4a. Ed. Editorial Aguilar 1952. P. 590.

cruz, que inició esta tendencia y la palabra se ha repetido desde entonces".

La Fracción XVI del artículo 123 de la Constitu-ción habla de sindicatos y asociaciones profesionales, -cual si se trataran de dos instituciones distintas, la Ley Federal del Trabajo únicamente utiliza la locución Sindicato.

Se dice que las causas creadoras de la asociación profesional, es la respuesta de la creación de esta al Liberalismo Económico y al Capitalismo; y es un esfuerzo para elevar la dignidad del hombre, sabemos bien que la Revolución Francesa proclamó la idea de igualdad, pero hacía falta llevarla a cabo, de igualar la clase trabajadora con la clase empresarial, y para utilizar esta igualdad de fuerzas fué necesario conseguir mejores condiciones de trabajo para los obreros, estas idealidades no se han convertido en realidad, tuvieron sus orígenes en Inglaterra y Francia.

La asociación profesional surgió como un fenómeno necesario para poder responder al ideal de justicia, ya que la miseria de los trabajadores y el trabajo en común fueron los factores determinantes de la asociación profesional.

"La asociación profesional es un grupo necesario, -determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y vida en común en la fábrica; y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía" (4). Consideramos que no fue el liberalismo económico quien ocasionó la miseria económica del trabajadore. Fue el capitalismo incipiente y en la actualidad

(4).- De la Cueva Mario. Op. Cit. P. 278.

es la clase burguesa quien realiza y planifica la pobreza de la clase trabajadora.

Por lo que toca a las Doctrinas Sociales y su influencia en la formación de la asociación profesional, se puede decir lo siguiente: Que el individualismo, así como el liberalismo protegían exclusivamente intereses individuales, y el mundo estaba empeñado en desconocer que el hombre forma parte de innumerables grupos sociales. Y así fué como la ciencia positiva prestó una ayuda importantísima al movimiento obrero, ya que destruyó el mito del liberalismo e individualismo que eran totalmente absolutas.

Las corrientes doctrinales que contribuyeron a colocar las bases teóricas para el reconocimiento de la asociación profesional fueron: el organicismo sociológico, la Escuela Sociológica Francesa y las diferentes corrientes asociacionistas. No se puede negar que la ciencia económica general influye en el reconocimiento de la asociación profesional, ya que la ciencia social y la economía demostraron la realidad de la asociación profesional y la falsedad e injusticia de su negación.

La asociación profesional se ha transformado a partir de la segunda mitad del siglo XIX: Ya que en sus orígenes fué un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo de trabajo local. Pero la lucha continuaba todavía en forma desigual, por lo que hubo de crearse "Las uniones sindicales" con las Federaciones y Confederaciones.

Una de las finalidades primordiales del sindicalismo es la elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja. Y el fondo ideológico del sindicalismo es la dignidad del hombre, ahora bien

esta finalidad suprema del sindicalismo se divide en - dos fines concretos: el inmediato y el mediato, el primero consiste en que la asociación profesional es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado, es por lo tanto una de sus finalidades de carácter "presente" y de naturaleza económica. Y el fin mediato del Sindicalismo pertenece al "futuro" y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social, es una finalidad de carácter político.

De lo dicho se puede concluir que la asociación - profesional es una institución primordial del Derecho - colectivo del trabajo, por lo que no es una finalidad - en sí misma, sino un medio para la realización de un - fin, este fin es el derecho social del trabajo, que es a su vez, el Derecho vital de la clase trabajadora. Lo que significa que la asociación profesional es la envoltura de lo jurídico social.

Por lo que toca al fundamento jurídico de la asociación profesional en el Derecho Positivo Mexicano se encuentra en el artículo 123 Fracción XVI de nuestra - Constitución, la cual únicamente se anuncia su fundamento, ya que mas adelante se tratará en forma amplia las consideraciones jurídicas y en particular sobre el tema la naturaleza jurídica de la Cláusula de Exclusión.

Es conveniente precisar que existen dos formas de la sindicación: La única y la plural, por la primera debe de entenderse que en cada región e industria, no puede formarse sino únicamente un sindicato, y la sindicación plural se pueden formar cuantos se deseen a condición de que se cumplan con los requisitos exigidos.

De las diversas formas de sindicación se pueden -

contar: El sindicato gremial, el sindicato de empresa, el sindicato de industria, y el de oficios y varios, en seguida pasaremos a examinar los requisitos para la formación de los sindicatos.

En cuanto a estos requisitos para la formación de los sindicatos la Doctrina les clasifica en dos grupos: Los requisitos de fondo y forma, en los primeros van incluidos la constitución misma del grupo, y a las finalidades del mismo, en cuanto a los segundos son los requisitos reclamados por la ley para otorgar vida jurídica a los sindicatos.

El artículo 364 de la Ley Federal de Trabajo establece como número mínimo para la constitución de un sindicato con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, este requisito debe aclararse que es en cuanto al número es referente a las personas, y por lo que respecta, a la capacidad para ingresar a los sindicatos, a ello se refiere el artículo 362 de la Ley Federal Vigente que establece que la edad para formar parte de un sindicato es de catorce años, también cabe hacer mención, que la libertad de asociación profesional corresponde tanto a nacionales como extranjeros. Estas son las principales peculiaridades en cuanto a los requisitos de fondo a los de forma se encuentran consignados en el artículo 365, ya que la primera fracción habla del acta constitutiva ya que con ella se marca el primer paso para la organización de un sindicato, la fracción segunda impone a los sindicatos la obligación de redactar por escrito sus estatutos.

En cuanto al registro del sindicato siguiendo el artículo del 365 "deberán de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje

traje en los de competencia local. El comentario que - suele hacerle es que la disconformidad de atribuciones no se justifica ya que el registro de sindicatos federales deben de hacerse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y no a las locales. (5)

Continuando con nuestro estudio acerca de los sindicatos es conveniente saber cuáles son sus Derechos y Obligaciones de él, los Derechos de los Sindicatos se - suelen dividir en derechos directos y derechos reflejos: "Son directos los que derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la asociación profesional, son derechos reflejos las prerrogativas que la ley mexicana otorga a los trabajadores sindicados, respecto de quienes no lo sean". (6)

En los derechos directos se encuentran: El derecho de participar en la vida del sindicato, el de concurrir a las Asambleas, el de votar y ser votado, el de ocupar algún puesto en él, el de exigir el puntual cumplimiento de los estatutos, y el de solicitar la intervención del sindicato ante el empresario para el puntual cumplimiento de sus derechos. Es muy importante el segundo - grupo de los derechos de los sindicatos los llamados - "derechos reflejos" ya que en ellos precisamente van incluidas las "Cláusulas de Preferencia Sindical" consignadas en la ley. Esto es por lo que toca a los Derechos de los Sindicatos, se pasará en seguida a ver las obligaciones de los mismos.

En cuanto a las obligaciones de los Sindicatos se pueden resumir en los siguientes principios: El de no - realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad, y lo que era un derecho del sindicato, como el caso de concu

(5) Nueva Ley Federal del Trabajo. 16a. Ed. Editorial Porrúa. p. 156, 157.

(6) De la Cueva Mario. Ob. cit. p. 448.

rrir a las Asambleas, el de vitar y ser votado se convierte ahora en una obligación, es decir en un derecho y un deber, acatar los acuerdos de la asamblea y por último pagar las cuotas sindicales.

Hay que tomar en consideración que si bien es cierto que existen derechos y obligaciones por quienes forman parte del Sindicato, este tiene obligaciones especiales para con el estado, en primer lugar hay que mencionar que tiene que acatar las leyes, observarlas y cumplirlas, proporcionar las informaciones que les sean requeridas siempre que se refieran exclusivamente en cuanto a su actuación, la disolución de los Sindicatos puede ser de manera voluntaria o por necesidad. El artículo 379 y 380 nos hablan de la disolución del Sindicato, la voluntaria consiste cuando ha transcurrido el término que se estipuló en el Acta Constitutiva, y por el voto de las dos terceras partes que le integran, la disolución de los sindicatos por razón de necesidad, puede deberse a dos motivos a saber: primero por realizarse el objeto para el que fueron constituidos (los sindicatos) y el segundo por no haberse constituido de acuerdo a la ley.

Para las Federaciones y Confederaciones existen los requisitos que le señalan a los sindicatos en una forma análoga, es conveniente precisar en qué consiste en este caso una Federación a una Confederación, se dice que técnicamente no existe un significado preciso, pero sus diferencias consisten en que: una Federación es una unión de Sindicatos en tanto que la Confederación es la unión de Federaciones.

Antes de pasar a examinar las coaliciones y en forma particular el Contrato Colectivo de Trabajo, es muy conveniente dejar en este tipo de ensayo las noveda

des mas recientes sobre estudios realizados sobre el particular y en especial sobre el estatuto jurídico de los Sindicatos redactados por juristas mexicanos en el Congreso Internacional de Derecho Comparado que tuvo lugar en Upsala (Suecia) en el año de 1966 y en el que se toman en cuenta las siguientes consideraciones ante la perspectiva que presenta una conflagración bélica en el mundo por el adelanto de los armamentos guerreros, no se puede aceptar que el plan de trabajo del Sindicato sea la lucha entre la clase trabajadora y la clase patronal. Porque ello originaría un odio constante y perpetuo, por que la rebelión del trabajador se manifestaría frente al supervisor, aun cuando este fuera un patrón, el Estado u otros trabajadores, y llegar hasta la reivindicación de los medios de producción o sea obtener la posesión de los medios de producción en beneficio de la clase obrera.

La acción renovadora del Derecho del Trabajo, debe hacerse en el campo positivo mediante el planteamiento técnico de modificaciones y los principios de la legislación laboral. Es la máxima de la clase burguesa en el poder.

"Los cambios de impresiones constantes entre los distintos sectores (trabajadores, patrones y Estado), permitirán ir modificando principios por obra de la necesidad misma y no por la fuerza. Pero los cambios sociales nunca se han hecho por la clase burguesa en el poder, solo lo hacen, los distintos grupos sociales, que luchan para liberarse de la explotación. La huelga considerada como elemento de coacción de los trabajadores para lograr sus mejoras, no puede ser bélica, sino legal, que por vías de Derecho encauce el pensamiento del obrero por los razonamientos adecuados. Por otra parte, los empresarios deben cumplir con las prestaciones que equilibren los intereses y armonización los derechos sin que -

sea necesario reconocer la fijación del mínimo de condi
ciones por necesidad imperiosa estatal, sino como obli-
gación racional de vida humana. Debemos de consolidar
nuestras leyes y bases, pero no con sacrificios, que im-
plica la sinrazón del hombre. (7). Por lo que conside-
ramos que, para lograr los cambios entre los patrones y
trabajadores y no un equilibrio es necesario dar a los
trabajadores lo que conforme a la producción va a otor-
gar la plusvalía de su trabajo.

Las Coaliciones.- Se dice que la coalición no es
un fin, sino un medio que persigue la obtención del con-
trato colectivo de trabajo.

La coalición tanto de obreros como de patrones -
es el primer acto que se realiza en ejercicio de la li-
bertad sindical, para constituir las organizaciones para
la defensa de los intereses comunes de las clases so-
ciales. El tratadista Paul Pic, dice que la coalición
es a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de
guerra.

Las coaliciones las encontramos establecidas en
nuestro Derecho Positivo del Trabajo en el Título Sépti-
mo, que nos habla de las Relaciones Colectivas de Traba-
jo. Y de esta forma el artículo 354 a la letra dice: -
"La ley reconoce la libertad de coalición de trabajado-
res y de patrones". Por su parte, el artículo 355 indi-
ca que "La Coalición es el acuerdo temporal de un grupo
de trabajadores o patrones para la defensa de sus inte-
reses comunes, también puede darse el caso que con la
Coalición exista la posibilidad del Contrato Colectivo
de Trabajo.

(7) Estatutos Jurídicos de los Sindicatos. Garizurieta
M. Ponencia Mexicana para el VII Congreso Interna-
cional de Derecho Comparado. (Upsala 1966). Ed. -
U.N.A.M. México 1966.

Después de haber analizado en una forma breve el Sindicato, consideramos que se debe estudiar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Contrato Colectivo de Trabajo.- Por lo que el origen de tal contrato se remonta al siglo XIX después del surgimiento de la asociación profesional, en un principio se opusieron a él los estudiosos del Derecho Civil, ya que pretendían negarle su validez, pero poco a poco se fué imponiendo; y se lamenta en los Estados de tipo totalitario no se le reconoce su legitimidad. El Contrato Colectivo de Trabajo es un esfuerzo de socialización del derecho, por lo que significa que son los dos miembros los que fijan las condiciones a que deberá quedar sujeto; y para respetar la auténtica noción de la socialización cuya idea es la protección y la seguridad económica del hombre por lo que antes en el contrato individual de trabajo, la voluntad del patrono podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo por lo que el contrato colectivo procuró la igualdad pero no la igualdad entendida como una estandarización porque de esta manera se crearía hombres-masa con la fórmula "a trabajo igual salario" sino por el contrario el hombre no está limitado en cuanto a sus capacidades y es por ello que la fórmula empleada es "a trabajo igual, igual salario, pero a mejor trabajo mejor salario".

En cuanto a su terminología se puede decir que contrato colectivo es el más generalizado, y así tenemos los siguientes ejemplos: En Francia Le Contrat Colectif, en Bélgica Le Contrant Collectif de Travail, en España de igual manera se le conoce, aunque en Alemania se emplearon la locución Contrato de Tarifa, por ser que a los obreros y a los empresarios se refieren principalmente a las tarifas o sea a sus sueldos.

En cuanto a las ventajas de los contratos colectivos de Trabajo, son tanto para los trabajadores como para los empresarios se estudiarán las ventajas de cada uno de ellos en particular.

Ventajas para los trabajadores.- Entre ellas se pueden contar las siguientes: un mejoramiento de las condiciones de trabajo en beneficio de los obreros, a trabajo igual salario igual sin dejar de tomar en cuenta que a mayor capacidad mejor salario, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad, entre otras ventajas es la de que deben de existir la creación y organización de Servicios Sociales en favor de la clase trabajadora, lo que en la actualidad se está llevando a la práctica como son la creación de centros de asistencia de tipo social, cultural, deportivo y recreativo. Por lo que respecta a las ventajas de los patronos se pueden contar las siguientes: Como el Contrato Colectivo se celebra para un tiempo determinado debe procurarse que en ese tiempo exista un clima de paz y tranquilidad y otra ventaja sería que no exista una concurrencia desleal, es decir que al uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de una rama industrial, obliga a los empresarios a buscar el triunfo de su producto en los procedimientos técnicos de fabricación.

Su importancia y futuro del contrato Colectivo de Trabajo, es importante ya que como se dijo iguala la posición de los trabajadores y de los empresarios, además que uno de sus grandes convenientes que tiene es que se amolda a las necesidades del momento ya que su vigencia es corta y dada que la voluntad de las partes puede ser modificada el contenido de dicho contrato.

El Contrato Colectivo además de ser fuente de Derechos con plena validez y obligatoriedad, completa la

obra de la asociación profesional, ya que produce una mayor solidaridad entre los trabajadores, para que el trabajador en si mismo se preocupe no solo por su persona sino por el contrario quitarle al trabajador ese instinto egoista de todo a su beneficio, para que en el Contrato Colectivo de Trabajo procurar las ventajas no solo de él sino de sus compañeros en general.

La evolución histórica del Contrato Colectivo en México. Hay brotes aislados como el de enero de 1875 con la firma de un convenio de condiciones Colectivas de Trabajo para los mineros de Pachuca pero este y otros datos que pudieran existir no se toman en consideraciones, para poder decir que de esas fechas arranca su historia. Lo que si se puede asegurar como un índice de base firme al respecto es el que se practicó en México a principios de siglo, nos referimos a la industria de hilados y tejidos, el reglamento de trabajo el más notable por sus acontecimientos ya que provocó el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla de 1906.

Por lo que toca a la Constitución de 1917, el artículo 123 constitucional no hace mención expresa del contrato colectivo de Trabajo, por lo que durante mucho tiempo varios sectores jurídicos indicaron que no era obligatorio para los empresarios su celebración. Pero se encargó la doctrina y más tarde la jurisprudencia para indicar que el constituyente si había considerado en su artículo 123 el Contrato Colectivo de Trabajo; el Proyecto de Código de Portes Gil reglamentaba tal contrato al igual que el proyecto de Código de la Secretaría de Industria, de igual forma la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, se le menciona, así también en la Nueva Ley Federal del Trabajo. 1969-1970.

Contenido del Contrato Colectivo en nuestro Derecho.

La Doctrina ha tomado las ideas de Kaskel y Hueck-Nipperdey porque son las que expresan con mayor claridad y precisión el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo que venimos analizando. El Contrato Colectivo de Trabajo comprende las siguientes partes a saber: la envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo, las cláusulas ocasionales o accesorias. A continuación se explicará en qué consiste cada una de las partes enunciadas, la envoltura. Son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución, el elemento obligatorio. Está considerado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo; el elemento normativo, se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios; y por último las cláusulas accesorias, son dos de ellas que pueden denominarse respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios.

Los tres primeros elementos del Contrato Colectivo son los que realmente integran la institución, pues el cuarto como su nombre indica son los acuerdos en ocasión de un Contrato Colectivo pero que en realidad no forma parte de él.

Contenido del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo. Tal artículo a la letra dice: El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo

- indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios; y
- VII.- Las demás estipulaciones que fijen las partes.

El sentido de este artículo es el de que una vez que las partes se han puesto de acuerdo adquiere existencia jurídica o dicho en otras palabras no requiere de otras cláusulas para que tenga eficacia legal. Por lo que se puede afirmar que dichas cláusulas a los ojos de la Ley constituyen el contenido indispensable del Contrato Colectivo.

Después de haber analizado el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo que se ha venido estudiando, pasaremos a continuación a ver cuales son sus requisitos para la validez de dicho contrato.

El primer camino que existe en el Contrato Colectivo es el acuerdo de voluntades, ahora si estas voluntades son autónomas frente al Estado, actúan en un orden jurídico estatal, y de tal manera que para llegar al contrato y al propósito que persiguen es necesario que deben de respetar los principios de orden público del Estado: La capacidad de los sujetos, la existencia de su voluntad, la ausencia de vicios en ella, la licitud en su objeto. Analizaremos cada uno de los mencionados:

La capacidad.- La capacidad en el derecho del trabajo queda comprendida la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros, de contratación colectiva y de acción procesal.

El consentimiento.- Según el derecho civil sostiene que los actos jurídicos debe de existir el consenti-

miento y, además que ha de manifestarse libremente, y - que no ha de ser dado con violencia o sorprendido por - dolo. Aquí se presenta el problema de saber si el consentimiento entendido de esta forma es aplicable al Con-trato Colectivo de Trabajo ya que el contrato menciona- do es una fuente autónoma de derecho objetivo, y es por ello que surgen dudas de que si debe seguir el princi- pio de Derecho Civil o por el contrario debe de ser de manera diferente, nosotros nos inclinamos a que el acto de que se está hablando, el consentimiento se ha dado - de acuerdo a la violencia o al dolo ese acto a nuestro juicio debe de ser nulo.

Objeto lícito.- En cuanto a él, su objeto en el Contrato Colectivo de Trabajo, sería "La energía del - trabajo" lo que significa que si la reglamentación co- lectiva de las condiciones de trabajo no puede ser como tal reglamentación, ilícito, pero sí podría serlo al - fin a que va a destinarse al trabajo regulado por el - Contrato Colectivo de tal manera que un Contrato para - los servicios de un prostíbulo o para un casino de jue- gos prohibidos, en ambos casos el objeto sería ilícito.

Formalidades.- En cuanto a ellas, todas las le- gislaciones exigen que debe hacerse por escrito, por - ser una necesidad, ya que el Contrato Colectivo de Tra- bajo es fuente de Derecho objetivo, ya que produce efec- tos inmediatos sobre las relaciones de trabajo, además de que el Derecho y Obligaciones que da el Contrato Co- lectivo de Trabajo produce a su vez un derecho por lo - que tal imperativo, que no puede variarse y para lo - cual la forma escrita es indispensable para su firmeza y aplicabilidad. De acuerdo con estas ideas el artícu- lo 390 de nuestra ley vigente establece: "Que el Contra-to Colectivo de Trabajo deberá de celebrarse por escri- to, bajo pena de nulidad..." indica posteriormente di-

cho articulado que un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una vez estudiadas las instituciones del derecho del trabajo como la Asociación Profesional, el Régimen corporativo, las Coaliciones, la Asociación de Compañeros, el Sindicato, y el Contrato Colectivo de Trabajo, pasaremos a ver en forma breve el artículo 395 de la Ley vigente sobre la Cláusula de Exclusión y sus comentarios a ella, asimismo como la jurisprudencia que existe sobre dicha cláusula, para que de esta forma podamos seguir con nuestro estudio, acerca de sus antecedentes de la Cláusula de Exclusión en nuestro derecho así como la forma en que funcionan dichas cláusulas en otros países, emprendamos nuestro estudio sobre el artículo mencionado.

El Artículo 395 de la Ley Vigente Comentarios y Jurisprudencia.- La Cláusula de Exclusión en la ley anterior venía reglamentada por los artículos 49 y 236, el primero de estos artículos a la letra indica "La Cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato".

Por su parte el artículo 236 estipulaba que " Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros

bros que renuncien o sean despedidos del sindicato, - cuando en el contrato respectivo exista la Cláusula de Exclusión.

El comentario que en un principio se les pondrá será en forma breve ya que posteriormente en el capítulo tercero por tratarse de las consideraciones jurídicas de la Cláusula de Exclusión, se examinarán minuciosamente y en forma extensa, como se indicó pasaremos a unos comentarios breves sobre estos artículos señalados. En cuanto al artículo 49 de la ley anterior se dice que es la consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, ya que constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicato. Por lo que toca al comentario sobre el artículo - 236, la Cláusula de Exclusión ha sido objeto de censuras, ya que se entiende 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 cometan a su amparo verdaderas injusticias; por lo que fué necesario una regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical.

En nuestra Ley Federal Vigente surge el artículo 395 que viene a substituir a los artículos 49 y 236 de la ley anterior, el nuevo artículo el 395 a la letra - estipula "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 forman parte del sindicato y -

que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la Cláusula de Exclusión.

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

El comentario que se impone es de que las cláusulas tal como la de admisión o llamada de ingreso y la de exclusión conocida también como cláusula de separación, ambas cláusulas si pueden establecerse en los Contratos Colectivos de Trabajo en la forma y términos que crean y estimen convenientes las partes; de esta forma el legislador eliminó el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. Ya que como se vió al transcribir los artículos de la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y 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.

Ahora bien, veremos lo que se relaciona a la jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que sobre la cláusula de Exclusión al respecto existe:

La Jurisprudencia de la Corte sobre el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo es la siguiente: "El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera ingerencia en el funcionamiento a la ley". (8).

(8).- Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5a. parte tesis 17 o. 32 y 33.

Existe otra jurisprudencia sobre la Cláusula de Exclusión, en cuanto a la aplicación de ella, sin responsabilidad del patrón. "Si la empresa demandada al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pegarle salarios caídos, ya que no fué su propia voluntad como lo separó del trabajo." (9)

Estos lineamientos como ya se expuso serán examinados en forma detallada posteriormente porque así amerita la sistemática de esta tesis.

Después de este breve paréntesis sobre el articulado de la Cláusula de Exclusión, proseguimos nuestro estudio sobre los antecedentes de la Cláusula de Exclusion.

II.- Antecedentes en el Derecho Mexicano.- Iniciamos con los datos que se tienen de las primeras organizaciones que aparecen en los años de 1870 y 1871; pero sin embargo a los sindicatos que se pueden tomar como verdaderos antecedentes aparecen en junio de 1906 que si bien es cierto no son iguales a los de la actualidad; los grupos de trabajadores que manifestaron conciencia en su clase en: Cananea, Sonora; Rfo Blanco, Nogales y Santa Rosa en el estado de Veracruz que fué abatido sangrientamente. Estos movimientos manifiestan un claro deseo del trabajador mexicano de defenderse por

(9) Jurisprudencia apéndice 1917.- 1965, 5a. parte tesis 18 p. 34.

si mismo mediante la unión de los propios trabajadores se debe a la existencia y a la difusión de las ideas de los hermanos Flores Magón, Camilo Arriaga, de Librado - Ribera y de otros próceres.

El programa del partido Liberal Mexicano de la pluma de Ricardo Flores Magón del 10. de julio de 1906, en tal programa se pueden encontrar suficientes puntos que bien pudieran servir para la iniciación de una legislación del trabajo.

El partido antirreeleccionista lo hizo suyo y en el propio año de 1906, un grupo de obreros de Orizaba, Veracruz, fundó la Sociedad Mutualista del Ahorro que es un claro intento de organización de los trabajadores. Los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón sacaron el manifiesto mexicano el 10. de junio de 1906 en la que explicaban a los trabajadores que la organización de los obreros debía tomar un curso distinto al mutualismo. Fué en ese instante cuando Porfirio Meneses y Jesús Neyra procedieron a fundar el círculo de obreros de Orizaba, que es el punto de partida del movimiento obrero en México.

Por el año de 1916 cuando estaba en apogeo el fragor revolucionario entre carrancistas, villistas y zapattistas, etc.

Don Venustiano Carranza convocó a un congreso constituyente para dar al país una constitución. Como es bien sabido se reunió el Congreso en Querétaro en noviembre de 1916, el Jefe del Ejército Constitucionalista presentó un proyecto de Constitución a la asamblea, una de las discusiones mas importantes, fué la discusión del artículo quinto, tal discusión de un grupo de diputados integrado por trabajadores y otro integrado por profesionistas, el primero de ellos, pugnaban por--

que se pusieran las bases reguladoras del trabajo ma- -
nual y el segundo de ellos se opuso a tal medida que es
taban encabezados por Natividad Macías, este último gru-
po estimaba que las bases deberían hacerse con leyes -
posteriores. Pero sin embargo tantos trabajadores como
algunos Generales del Ejército entre ellos Heriberto Ja-
ra, Francisco J. Mújica y ayudados por Héctor Victoria
representantes del Estado de Yucatán, impusieron su cri-
terio y se pudo elaborar lo que ahora conocemos como el
capítulo "Del Trabajo y Previsión Social" que es título
con el cual conocemos el artículo 123 actualmente.

En el proyecto encontramos las ideas que rebasan
los principios de la Revolución Francesa tanto en legis-
lación como en los siguientes temas: Contrato de Traba-
jo, jornada de ocho horas, jornada nocturna, prohibi- -
ción de labores insalubres a menores de 14 años, descan-
so semanal, un trato especial a las mujeres, salarios y
formas de pago, responsabilidad de trabajadores y patro-
nes y ante todo la huelga como derecho.

Cabe hacer mención que fué nuestra constitución
la primera en el mundo en el cual trascendieron todas -
las innovaciones de la constitución ya mencionadas a -
las demás constituciones del mundo incluyendo a la de -
Weimas y la de Rusia. Ya que esta última todavía no se
había redactado. (10).

Como bien se sabe las Cláusulas de Exclusión son
dos la de admisión y la de separación, pues bien desde
que aparecieron no siempre han caminado juntas en el -
curso de la historia, ya que la cláusula por ingreso pa-
rece ser que fué anterior a la de separación, el primer
indicio que nos llega sobre la de ingreso sin asegurar

(10).- Estrella Campos Juan. Op. Cit. P. 29 y 30.

el año ya que unos autores dan como fecha el año de 1916 y otros dan 1918 en que se firmó el contrato colectivo de trabajo y que contenía la Cláusula de Exclusión por ingreso.

Pero no es sino después de la promulgación de la Constitución de 1917, cuando surgió la Cláusula de Exclución en los Estados de Veracruz y Tamaulipas, en donde la clase trabajadora logró implantar las primeras cláusulas de las ya mencionadas en beneficio de los trabajadores.

Pero no es sino hasta el 18 de marzo de 1927, en la reunión de los representantes obreros patronales, de la convención de la Industria Textil, cuando se firmó el primer contrato Ley de México y en cuyo capítulo segundo titulado "de la admisión de los trabajadores" en su artículo 12 se establecía la Cláusula de Exclusión por Ingreso; sin embargo no es sino después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, cuando las Cláusulas de Exclusión se presentan en los contratos colectivos de Trabajo, de acuerdo a las disposiciones legales y en los términos en que son conocidas autorizando, la estipulación contractual de ambas cláusulas.

En cuanto a los verdaderos antecedentes de tipo legislativo sobre la Cláusula de Exclusión en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, son precisamente las entidades Federativas, las que garantizarán la libertad de la asociación profesional.

Es el Estado de Veracruz el que marca la pauta a seguir porque trata de obtener la libertad individual en la asociación profesional, y es precisamente en su artículo 150 fracción I que a la letra dice: "Queda prohibido a los sindicatos I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicados para obligarlos a sindicalizarse", esta ley es del 14 de enero de 1914.

Los Estados que siguieron de una forma u otra a Veracruz fueron: Nayarit, Durango, Chihuahua, Aguascalientes, Campeche, Michoacán, y Oaxaca. Entre los Estados mencionados el que mejoró la letra y el contenido del de Veracruz fué el Estado de Michoacán, en sus artículos 164 y 165 que estipulaban lo siguiente: Artículo 164 "A todo sindicato le está prohibido: I.- Obligar por cualquier medio, no siendo por la persuasión convincente, a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a que se sindicalicen en el mismo, y a los ya sindicalizados, a que se separen de él o que continúen perteneciendo Art. 165 "Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede serán borrados del registro.

La Ley del Trabajo de Querétaro, copió a la anterior o sea a la de Michoacán, y fué publicada en el año de 1922 el 18 de diciembre.

Se puede decir que el sistema mas perfecto le compete al Estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1925. Para poder apreciar lo dicho basta analizar el artículo 177 al 179 y el 180, por su importancia serán transcritos cada uno de ellos: Artículo 177: Queda prohibido estrictamente a los sindicatos: I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarles a sindicalizarse. II.-Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada. Art. 179: Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago. Este no obsta para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente pertenece en la caja de los ahorros del -

sindicato. Art. 180: Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezca multa convencional o de que algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente.

De lo visto se puede concluir que las legislaturas de los Estados no conocieron las Cláusulas de Exclusión, aunque la fracción IIa. del artículo 177 del Estado de Tamaulipas es la única que ofrece dudas al respecto, pero en todo caso de existir esta en dicha legislación y la posibilidad de ella es únicamente en el caso que se excluya con causa justa y justificada al trabajador.

El Estado de Hidalgo, su Ley de Trabajo se remonta al año de 1928, en esta época ya había evolucionado el Derecho del Trabajo, y ya se conocían las Cláusulas de Exclusión sobre todo la de la convención textil y contenida en ella el artículo 38 de la Ley hace mención a manera de esbozo de la Cláusula de Exclusión de Ingreso, "Cuando determinado trabajador, obligado en un contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato constituirán y podrán proponer substituto desde luego, de acuerdo con el reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado."

Estudiando bien el precepto se puede encontrar que existe el principio de preferencia sindical, pero no hay nada en que se encuentre una posibilidad de Cláusula de Exclusión por separación.

III.- Proyecto de Código de Portes Gil.

El proyecto elaborado por el entonces Presidente Constitucional de México Emilio Portes Gil, no reconoció la Cláusula de Exclusión ya que su articulado se conceden únicamente y en igualdad de circunstancias, - preferencia a los trabajadores sindicalizados.

Antes de pasar a transcribir los artículos relacionados se examinará el contenido de la exposición de motivos:

"... Los beneficios obtenidos por los trabajadores, en virtud del contrato colectivo, rigen solamente para aquellos y no para los demás de la empresa, toda vez que las obligaciones y derechos que la misma establece, solo afecta a las partes que la celebran, y otros Códigos establecen que los beneficios obtenidos por los trabajadores sindicados en virtud de un Contrato Colectivo favorecen a los que no han sido parte en el Contrato, pero tal cosa pugna con el sentido o espíritu sindicalista del Código que trata por medios indirectos de obligar a los trabajadores a sindicalizarse." (11).

Los artículos que en ellos se incluyeron son las dos disposiciones siguientes:

Art. 139 "Son obligaciones de los patrones: II.- Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicados, a los mexicanos y a los que les hubieran servido satisfactoriamente con anterioridad."

(11).- Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos. Emilio Portes Gil. Edición Oficial talleres Gráficos de la Nación. México, D.F. 1929. p.p. 64 a 71.

Art. 301 "Queda prohibido a los sindicatos:

III.- Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a algún trabajador o le nieguen trabajo, a no ser que obren en defensa de los intereses profesionales que representa." (12)

Cabe mencionar que la exposición de motivos aclaró el sentido del artículo 301: Esta disposición tiende a impedir al patrono el ejercicio del derecho que el Código le otorga con ciertas limitaciones para elegir su personal."

Así como existió el proyecto de Código de Portes Gil también existió otro proyecto, el de la Secretaría de Industria, en cambio este último si admite la licitud de la Cláusula de Exclusión, en su exposición de motivos explica que "se sanciona como lícita la cláusula llamada de Exclusión cuya validez ha sido negada por tribunales de otros países, en cualquiera de las formas que pueda revestir, bien cuando se haga obligatoria el empleo de los trabajadores sindicalizados o cuando obliguen al patrón a recurrir a las Agencias de colocación del propio sindicato para reclutar personal o bien cuando se deja en libertad al propio sindicato para que haga elección de las personas que deban desempeñar dicho trabajo, por su parte el artículo 48 del proyecto incluye la Cláusula de Exclusión de Ingreso, y dice el artículo 48 "La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo, siempre que haya voluntariamente aceptada por las partes."

(12).- Ibidem. P. XII.

En este mismo proyecto se prohibía en los artículos: 236 y 237, idénticos al 234 y 235 de la ley anterior a la vigente que establecía que no obligaría a formar o no parte de algún modo se desvirtuará la libertad positiva o negativa de la asociación profesional, este proyecto sirvió de base para la discusión y elaboración de la Ley anterior a la vigente o sea la de 1931.

IV.- La Cláusula de Exclusión en Latinoamérica y Europa.

La existencia legal de las Cláusulas de Exclusión en Latinoamérica no están reconocidas hoy en día en algunos Estados Latinoamericanos, aunque la existencia legal de la Asociación profesional esté reconocida actualmente en todos los Estados Latinoamericanos, pero no siempre se encuentra constitucionalmente asegurada su vida, este reconocimiento significa además la aceptación del principio de la libertad de la asociación profesional, todas las constituciones de los últimos años, comprenden entre los derechos y libertades de asociación profesional, viven los sindicatos protegidos por el Derecho General de Asociación.

Numerosas constituciones han asegurado la libertad de asociación profesional pero, Uruguay, Bolivia, Cuba, Ecuador, Guatemala, Brasil y Venezuela, aunque Bolivia solamente por la Ley del 19 de agosto de 1936. Que estableció la sindicalización obligatoria.

La legislación chilena aunque reconoce al Derecho de Asociación en sindicatos, el artículo 364 les impone a las organizaciones obreras una actitud colaboracionista, y además coloca a la asociación profesional bajo el control del Estado.

Por lo que toca a Guatemala contiene una interesante reglamentación, algunas de sus disposiciones al parecer están inspiradas en nuestra Ley Federal del Trabajo, y en el Derecho francés, pero es innegable que este Código posee una gran originalidad.

El artículo 209 del Código de Trabajo de Guatemala, ratifica las libertades positivas y negativas de la Asociación profesional, se reconocen a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206. El Derecho de formar libremente sindicatos, pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos. Es nula ipso jure cualquier cláusula que establezca la obligación sin dedicarse a que sancione alguna persona por separarse del sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos, que tienden a impedir o restringir, directa o indirectamente el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato.

Paraguay.- Este país reglamenta los derechos de reunión y asociación. El artículo primero del capítulo IIo. consigna el derecho de asociación profesional siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:
 A).- Que cada obrero desee asociarse libremente, B).- Que además de la protección de intereses económicos y morales de sus miembros se constituya la agrupación y educación moral y nacional, C).- Los dirigentes de la asociación, tienen que ofrecer garantías de capacidad, moralidad y sentimiento de amor a la patria y de solidaridad con la Constitución y leyes de la República.

Costa Rica.- El Código de Trabajo de este país define en términos generales semejantes a nuestra Ley

Federal del Trabajo, los distintos aspectos de la libertad de asociación profesional.

Panamá.- Sigue también los lineamientos generales de nuestra legislación, pero pretende asegurar más eficazmente la libertad individual de asociación profesional y, a este efecto en el artículo 279 prohíbe las Cláusulas de Exclusión por separación, 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.

Después de haber visto como funciona la asociación profesional y la referente a las Cláusulas de Exclusión, se examinará dichas cláusulas en las legislaciones europeas.

En algunas legislaciones europeas las Cláusulas de Exclusión se permiten y en algunos países se prohíben, veremos algunos de ellos.

Inglaterra.- La legislación inglesa de las Trade Unions menciona únicamente la libertad positiva de asociación profesional, el Estado no puede prohibir la libre formación de las asociaciones profesionales, y no podría imponer la sindicalización obligatoria, porque no hay quien lo autorice.

Francia.- La legislación francesa comparte los principios del Derecho inglés y sus textos son explícitos en favor de la libertad, pero en algunas ocasiones se aceptó la Cláusula de un Contrato Colectivo que obligaba al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, la ley de sindicatos profesionales consiguió el derecho al libre retiro de la asociación, derecho que implica idéntico trato para los otros aspectos de la libertad de asociación profesional "Todo

miembro de un sindicato profesional puede retirarse en cualquier momento de la asociación, no obstante las Cláusulas contrarias de los estatutos".

Por otra parte el Derecho Penal no permite la violencia sobre personas, por lo que la acción directa sobre los trabajadores para obligarlos a sindicalizarse está prohibida. George Bry es categórico en la interpretación del precepto transcrito "La ley de sindicatos profesionales permite a los miembros del sindicato retirarse de la asociación cuando lo estimen conveniente, sin necesidad de expresar motivo y no obstante cualquier cláusula. En contrario el artículo 80, protege la libertad individual de los sindicatos y contra las obligaciones tiránicas que se le quiere imponer ningún reglamento o medida indirecta puede atentar al ejercicio de esta libertad".

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

La Ley fundamental en la historia de las libertades de asociación en la ley de bismark de 1969. En su artículo 152 habló de la libertad de coalición pero el artículo 153 cree un nuevo delito "A nadie se le puede obligar a formar parte de una asociación profesional."

España.- La legislación obrera en la República española, aseguró la libertad individual de la asociación profesional en sus distintos aspectos.

El artículo segundo de la ley expresaba "que el ingreso a la asociación profesional es libre, y refiriéndose concretamente a la cláusula de Exclusión por

separación, el artículo 6o. se refiere al retiro de los trabajadores de la siguiente manera: "Los patrones asimismo los obreros podrán separarse libremente en cualquier momento de las asociaciones que formen parte sin perjuicio del Derecho de estas o reclamar las obligaciones o delitos contraídos por el socio saliente, toda Cláusula o estipulación que niegue o limite aquella facultad será nula". Gallart Felch en su obra Derecho Español en materia de trabajo afirmó que la "sindicación en España era un Derecho y no un deber". (13)

Por último se verá la legislación belga, sobre la mencionada Cláusula.

Bélgica.- La Legislación belga, en su constitución de 1830 garantizó a los belgas el derecho de asociación, sin que pudiera someterse ese derecho a ninguna medida preventiva. Fue la primera constitución en el mundo que aseguró plenamente el derecho de asociación; y tanto esta legislación como la obra de Henry Velge. Se tuvieron a la vista por los legisladores mexicanos, posteriormente el 29 de mayo de 1921 se dictó la ley general de asociaciones; esta legislación en su artículo primero asegura la libertad, de asociaciones en todos los dominios está garantizada, que a nadie le puede ser obligado a formar parte de una asociación a no formar parte de ella.

Henri Velga resumió los principios legislativos acerca de la asociación profesional "La libertad de asociación quede garantizada en todos sus aspectos dice el artículo 1o. que nadie puede ser obligado a formar parte de una asociación o no forma parte de ella. La coalición puede ejercerse sobre una persona que no forma

(13).- Gallart Folch Alejandro. Las Convenciones Colectivas de Trabajo. Madrid, España. P. 79.

parte de la asociación en cuyo caso tendrá por objetivo hacerle entrar o impedirle ingresar en la asociación y entonces puede también ejercitarse sobre una persona que no forme parte de una asociación y entonces tendrá como finalidad hacerle salir o mantenerla en contra de su voluntad en el seno de la unión, estas cuatro hipótesis están consideradas en el artículo anterior cuyo texto es absolutamente general.

Finalmente el artículo 4o. prohíbe la presión in directa sobre los trabajadores a través de los Contratos de Trabajo.

Las Cláusulas de Exclusión serán ilícitas: será castigada con prisión de ocho días a un mes, y multa de cincuenta a quinientos francos con ambas penas solamente, a personas que dolosamente con el fin de atender a la libertad de asociación subordine la celebración, la ejecución o la continuación de un contrato de trabajo, sea a la afiliación de una o varias personas a una asociación.

Con este examen de la Cláusula de Exclusión en los Países Latinoamericanos y de Europa damos por concluido el inciso.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SU ENUMERACION

I.- La Cláusula de Exclusión por Ingreso y por Separación.

En cuanto a la enumeración de la Cláusula de Exclusión debe entenderse que se está hablando de la de exclusión y la de preferencia sindical, en cuanto a la de exclusión es propiamente también llamada y conocida como "Cláusula de Separación" y en cuanto a la segunda o sea la de "Preferencia sindical" es también conocida con el nombre de Cláusula de Separación, por lo que se desprende que las Cláusulas de Exclusión son dos y es por ello conveniente que para nuestro estudio que estamos tratando, es conveniente separar cada una de las cláusulas para poder llevar a cabo su estudio correspondiente a cada una de ellas.

La Cláusula de Exclusión por Ingreso.- Esta es una estipulación del Contrato Colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir trabajadores en su empresa que no estén sindicalizados solamente a quienes estén sindicados" (13) al decir de Mario de la Cueva profesor de Derecho del Trabajo. Sería aquella por virtud de la cual no se admitirán en la empresa a trabajadores sindicados, para poder comprender mas aun esta cláusula es conveniente ver su naturaleza:

Según se indicó tal cláusula puede interpretarse de una forma doble es decir una interpretación *Late sensu* y la otra *stricto sensu*. Por la primera podía pac--

(13).- Loc. Cit.

tarse en los contratos colectivos que el empresario utilizaría únicamente a los trabajadores sindicados, cualquiera que fuera la agrupación a que pertenecieran; y conforme a la segunda, se comprometería el patrón a emplear a los trabajadores miembros de una agrupación determinada. Tal distinción fue hecha por los tratadistas Hueck-Nipperdey quienes indicaban que la primera forma era legal mas no la segunda.

La Cláusula de ingreso forma parte del llamado elemento obligatorio del Contrato Colectivo. En sí misma no es una condición de trabajo, sino un pacto que celebran el sindicato y el patrono para la selección del personal. De este pacto deriva un derecho en favor del sindicato y una obligación del empresario para con el sindicato. Por lo que no forma parte la Cláusula del elemento normativo pues no sirve para integrar el contenido de las relaciones individuales de trabajo; su actuación es anterior a la formación de la relación de trabajo y consiste en otorgar al sindicato la facultad de intervenir o proponer al candidato que ha de ocupar el empleo.

Tal como se vió en el capítulo primero de este trabajo el proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria y el cual exigía que la cláusula fuera aceptada libremente por el patrono, el Congreso Federal suprimió el párrafo respectivo del artículo 49 de la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo según se sabe, tiene una doble manera de formarse: mediante un acuerdo directo entre la asociación profesional obrera y el patrono, y la otra el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y cuando no han llegado los interesados a una conclusión solicitan los trabajadores la interven-

ción del Organismo de trabajo. La tradición mexicana _
 había exigido no obstante, la voluntad del empresario _
 para la formación de la Cláusula, considerando que res-
 tringía su libre selección del personal. En el año de _
 1934 aceptaron los trabajadores de la Compañía de Petró-
 leo Mex. El Aguila, S.A. que el Presidente de la Repú-
 blica decidiera acerca de la inclusión de la Cláusula _
 en el contrato colectivo; y en el laudo de 9 de junio _
 resolvió el Presidente en favor de los trabajadores. A
 partir de esa fecha las Juntas han seguido la ruta del _
 mencionado laudo, la Cláusula en consecuencia puede ten-
 er un triple origen a).- Acuerdo entre trabajadores y _
 patrones, b).- Decisión del arbitrio escogido por las _
 partes, c).- Laudo de una Junta de Conciliación y Arbi-
 traje. De lo que se desprende que las dos primeras _
 coinciden en el fondo, pues la cláusula, en ambos casos
 tiene su origen último en un acuerdo de voluntades, pe-
 ro en el tercer caso, por el contrario, es impuesto por
 el Estado (La Suprema Corte de Justicia de la Nación no
 se ha pronunciado sobre la legitimidad de este último _
 procedimiento) por lo que se deja ver que la modifica-
 ción del proyecto de la Secretaría de Industria no es _
 funcional, y que nuestro derecho del trabajo no garanti-
 za la libertad de contratación en favor del empresario,
 de lo cual se deduce que la fracción XX del artículo _
 123, de la Constitución es el fundamento de la acción _
 que entablará el Sindicato.

Artículo 123 Fracción XX "Las diferencias o los _
 conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a
 la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, _
 formada por igual número de representantes de los obre-
 ros y de los patrones y uno del Gobierno".

Después de ver analizado la Naturaleza de la Cláusula de Exclusión de Ingreso pasaremos a tratar los efectos de la mencionada Cláusula:

Los efectos, son los de limitar la facultad del empresario de seleccionar libremente su personal. En los Contratos Colectivos de Trabajo comprenden algunas reglas generales para la aplicación de la cláusula. La que más se usa es la que señala un "período de prueba". Se dice que esta es una garantía para el empresario pues dentro de este período deberá el obrero probar su capacidad para desarrollar su actividad; su duración es de quince a treinta días. Alguna vez los trabajadores alegaron que este período de prueba era ilegal ya que era contrario a los principios constitucionales y al sistema de la ley; el derecho mexicano del trabajo quiere que los contratos sean fijos desde que comienzan y no podrán darse por terminados, en tanto subsista la materia del trabajo, sino por alguna de las causas justificadas de separación; como es bien sabido en nuestra Ley Federal del Trabajo no se encuentra el Contrato de Prueba, pero en substitución de él encontramos algo parecido a él en el artículo 53 fracción IV de la Ley del Trabajo a la letra indica: "La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y se puede decir que se es legal el término de prueba en el Contrato Individual de Trabajo. Este período forma parte de la reglamentación de la Cláusula de Exclusión por ingreso.

Consecuencia por la violación de la Cláusula de Exclusión por ingreso.- Cuatro hipótesis pueden presentarse al respecto que son a saber:

I.- La Cláusula de Exclusión de ingreso es una

medida de defensa de la asociación profesional, pues hemos repetidos varias veces que trata de evitar que el empresario utilice trabajadores libres y debilite la acción de los sindicatos; desde este punto de vista, la Cláusula de Exclusión expresa el interés profesional de los sindicatos y su violación tras aparejado un conflicto entre el sindicato, que mueve en defensa del interés profesional, y el empresario.

Una vez aceptada la conclusión anterior, resulta que existen dos medios para exigir el cumplimiento de la cláusula; la huelga y la acción colectiva respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El primero de estos procedimientos se apoya en el artículo 450 fracción II que a la letra indica "obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo". El segundo de los caminos no puede ser discutido: se ha violado un pacto y causado un perjuicio del cual debe dar satisfacción el Estado.

2.- De lo anteriormente expuesto conduce que la acción para exigir el cumplimiento de la Cláusula de Exclusión de ingreso corresponde al sindicato, ya que este es el titular en efecto de tal derecho, pues solamente a él corresponde proponer al candidato. Pero se piensa que esta circunstancia no sea así únicamente sino por el contrario que se pudiera por medio de otra acción en favor de algún otro trabajador: ahora bien el incumplimiento de tal cláusula puede advenir en dos momentos bien sea al ocurrir una vacante el patrono sin dar aviso al sindicato o sin esperar la propuesta respectiva utiliza un trabajador libre; la segunda forma

puede ser que el sindicato había hecho una propuesta en favor de un trabajador determinado. Las situaciones son distintas: En el primer caso solamente existen el derecho del sindicato a proponer y la obligación del patrono a esperar y aceptar la propuesta; en tanto en el segundo, el trabajador propuesto adquirió el derecho a que se utilizaran sus servicios en cuanto es posible que el obrero propuesto hubiera ya renunciado a otro empleo. De lo que se desprende que puedan existir una acción colectiva y otra individual.

3.- El precepto de la cláusula no puede aplicarse a los trabajadores que ya prestan sus servicios en la empresa al tiempo de celebrarse, de lo que se cree lícito desprender que debe de aplicarse estrictamente a quienes pretendan ingresar con posterioridad. Y no pueden ser de otra manera, pues siendo el derecho del trabajo derecho imperativo, debe realizar sus propósitos no obstante que, en ocasiones, puede causar algún perjuicio singular.

De lo dicho se puede decir que es una acción coadyuvante ya que la acción del trabajador persigue el mismo propósito pero además de que se le proporcione el empleo de que se trate.

4.- En cuanto a los daños y perjuicios que pueden reclamarse son variables y pueden catalogarse en dos A) Los daños y perjuicios sufridos directamente por el sindicato y B) Daños y perjuicios sufridos por el trabajador postergado, los primeros no pueden catalogarse en una fórmula general y en cuanto a los segundos se refieren los salarios o mejor dicho su equivalente que dejó de percibir el trabajador. Este es a groso modo por lo

que toca a la Cláusula de Exclusión por ingresos sus peculiaridades mas notables en cuanto a los que es la Cláusula de Exclusión de lo que es su aspecto meramente jurídico será tratada ampliamente en el capítulo tercero de este trabajo.

La Cláusula de Exclusión por Separación.- Antes que nada dicha cláusula forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo del trabajo, "si se analiza con cuidado su naturaleza jurídica, se llega a concluir en un parecido con la condición resolutoria de derecho común, a la que quedarían sujetas las relaciones individuales de trabajo, porque estas relaciones subsisten en tanto no se realice el acontecimiento del que depende su duración, el que a la vez es la renuncia o la expulsión. El acontecimiento es futuro o incierto pues no se sabe si advendrá la renuncia o la expulsión. Sin embargo difiere la condición resolutoria porque está de acuerdo con el artículo 1940 del Código Civil, al cumplirse produce efectos retroactivos. Por lo que es una modalidad especial del Derecho del Trabajo". (14) No estamos de acuerdo en virtud de que el derecho común no rige los procedimientos del contrato colectivo de trabajo, estos contratos se rigen por el principio del análisis económicas de las partes y quedan sujetos a la aprobación de los representantes del capital y de la masa obrera.

De la mencionada Cláusula podría recibir una doble interpretación en sus sentidos late sensu y stricto sensu: De acuerdo con la primera habría de aplicarse en beneficio de todos los sindicatos, mientras que en la segunda jugaría únicamente en favor del sindicato titu-

(14).- De la Cueva Mario Ob. Cit. P. 656.

lar del Contrato Colectivo. Cabe hacer mención que la cláusula por separación mejor que la de ingreso, sirve en nuestro derecho a la lucha intersindical y a la política de los sindicatos pues según bien se sabe es utilizada en contra de todos aquellos trabajadores que no se sometían incondicionalmente a la política de los sindicatos; de lo que se desprende que los sindicatos mayoritarios no tengan intereses de ayudar a los minoritarios, y este trae aparejada consecuencia de que los sindicatos minoritarios se cuiden de expulsar a sus miembros, pues saben que serían substituidos en la empresa con trabajadores miembros del sindicato mayoritario.

Ahora bien por lo que toca a sus orígenes de la cláusula que venimos analizando corre la misma suerte que la de ingreso. En el Laudo presidencial de 1934 del cual ya se mencionó en que consistía se incluyeron las dos cláusulas y desde entonces han caminado juntas.

La jurisprudencia de la corte no ha resuelto de manera satisfactoria las relaciones existentes entre una y otra cláusula, pero desde luego puede afirmarse que una no puede existir sin la otra, ya que si el empresario tiene la libre selección de su personal, carecería de sentido el despido de aquel trabajador que renuncia o es expulsado de su sindicato, a lo que se quiere llegar es a precisar que si cada cláusula es distinta o si una es parte de la otra, para que fuera en el primer supuesto sería necesario que en el contrato colectivo existiera un pacto correspondiente sobre cada una, y en el segundo supuesto sería indispensable que existiera la Cláusula de ingreso para que se entendiera de tal forma el artículo 395 de la Ley vigente, lo que en una forma mas clara significa lo siguiente: La Cláusula de Separación sería la consecuencia legal de la

Cláusula de Ingreso, pero sería suficiente la presencia de dicha cláusula de ingreso para que sin otro requisito, naciera el derecho en favor de los sindicatos.

Por lo que toca a sus efectos de la cláusula que venimos tratando, produce un triple efecto: a).- La pérdida del empleo que se desempeña en la empresa, b).- La pérdida de todos los derechos inherentes al empleo como son los años de antigüedad, la expectativa de jubilación, y por último c).- La ausencia de indemnizaciones por despido.

En cuanto a sus requisitos para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación se pueden dividir en cuatro categorías 1) El trabajador debe ser miembro del sindicato, 2) El trabajador debe renunciar o ser expulsado del sindicato; 3) Han de cumplirse los requisitos de fondo y forma que establece la ley para la renuncia o la expulsión, 4) Finalmente el despido procede de previa petición del sindicato al empresario se pasará en seguida a tratar cada uno de los enumerados:

En cuanto al primero mas que un requisito es una condición previa o de un supuesto ya que si el trabajador no fuera miembro del sindicato, no podría hablarse de renuncia, ni podría ser expulsado de la asociación profesional, (esta tesis ya fue sustentada por la Suprema Corte de la Nación en el año de 1936 y el artículo 395 apoya este punto de vista.

En el segundo de los requisitos, la cláusula de separación el trabajador debe ser expulsado del sindicato o debe renunciar aquí se diría que la Cláusula está sujeta a condición, la renuncia del trabajador o la expul

sión del sindicato, se verán cada uno:

A).- Los casos de renuncia, esta debe ser auténtica y debe ser por escrito aunque la ley no lo establece así, si debiera serlo ya que las renunciaciones verbales se prestan a ser sospechosas, ya que se le puede obligar al trabajador a renunciar en contra de su propia voluntad.

B).- Los casos de expulsión, es una medida particularmente grave, aunque hay que reconocer que es un derecho evidente de los trabajadores, la sindicación no es obligatoria, pero tampoco están obligados los sindicatos a aceptarla porque no aceptan a cualquier trabajador, porque si este existiera la sindicación sería obligatoria, y con este sucedería que se unieran unos trabajadores con otros.

Parafraseando a Rodolfo Estambler se puede decir "nadie puede ser excluido arbitrariamente de la comunidad, porque se dañaría la justicia, y esto en nuestra práctica mexicana representa una situación grave ya que en nuestro Derecho Positivo se ha aceptado la Cláusula de Exclusión, cuyas consecuencias van a repercutir en las relaciones individuales de trabajo, por lo tal nuestra ley se ocupa de este asunto en particular en los requisitos establecidos en ellas y que son los de fondo y forma; los primeros si se encuentran mencionados pero en cuanto a los segundos solo son algunas garantías elementales.

a) En cuanto al requisito de fondo debe contener el motivo de la expulsión por algún motivo pero ese motivo debe ser precisamente alguno que se encuentre esta

blecido por una causa estatutarias, este fundamento tiene su base en el axioma de derecho penal "Nulla poena sine lege" y ya ejecutoriado por la H. Corte de Justicia de la Nación en un amparo directo.

b) Por lo que toca a los requisitos de forma, deben de existir invariablemente un procedimiento de expulsión, y por lo cual se verán las siguientes particularidades, 1) La iniciación de él sería que es aquella en que se señala que deben de cumplirse los procedimientos estatutarios, y esta tiene su fundamento como ya se mencionó en la ejecutoria dictada por la Corte, 2) Si en el estatuto no están delineadas claramente deberán entonces satisfacerse los fundamentos esenciales de todo procedimiento, lo que significa poner en su conocimiento del trabajador la acusación, las pruebas en su contra, el medio de que él presente sus pruebas y defenderse, 3) Por último sino se satisfacen los requisitos señalados una expulsión llevada de tal forma sería ilegal, si bien es cierto que la asociación profesional es autónoma frente al Estado, pero que necesariamente se mueve dentro del orden jurídico estatal, de manera que no puede autorizarse un derecho procesal que violó los principios básicos del orden jurídico.

Ahora bien por lo que toca a la aprobación de la expulsión pueden estudiarse dos cuestiones a saber:

a).- La ley como es bien sabido exige una mayoría especial el llamado en este caso *querum* especial de votación, y que consiste en que una mayoría de dos terceras partes de los componentes del sindicato. (Debe hacerse la aclaración que ese número señalado no es de los que estén presentes en la asamblea sino por el contrario por el total de los integrantes de la asociación) sobre el particular la ley es estricta ya que en este caso la

expulsión es la pena máxima que al trabajador pudiera imponérsele, b).- La votación debe ser directa, por esto debe entenderse que quien decretó la expulsión debe de ser el sindicato y no nombrar ella o mejor dicho delegar su cargo a alguna comisión para que lo haga en su nombre. Cabe hacer notar de manera muy especial que en la práctica mexicana no se asiste a los requisitos señalados anteriormente, lo que sucede en la realidad es lo siguiente: En los sindicatos de industria no pueden reunirse los sindicatos en una sola asamblea, y entonces lo hacen en asambleas parciales o por cédula, esta ya es una anomalía grave y otra aun peor es que al trabajador que se va expulsar no se le presente la acusación ni se le da la oportunidad de defenderse.

La petición del empresario.- En cuanto a la Cláusula de Exclusión por separación que es la que venimos estudiando no es tan solo el sindicato el que despide al trabajador al menos directamente, sino que debe de hacerse la petición respectiva.

Consecuencias por violación de la cláusula de exclusión por separación.- Ella pone en presencia de tres entidades distantes, al sindicato, el patrono y el trabajador afectado el incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Cláusula puede advenir en alguna de las formas siguientes:

- a).- El empresario se niega a dar cumplimiento a la petición del sindicato y, por lo tanto, rehusa separar al trabajador afectado:
- b).- El patrono al separar al trabajador, no observa los requisitos que ha fijado la jurisprudencia, de los cuales ya fueron trata

dos;

- c).- El sindicato no cumplió los requisitos de fondo y de forma que deben proceder a la petición de separación que dirige el patrono." (15).

I.- La aplicación correcta de la cláusula;
 II.- La negativa del empresario a despedir al trabajador; III.- El sindicato no cumple los requisitos que deben proceder a la petición de despido; IV.- Los casos de responsabilidad del empresario; V.- Los derechos y acciones del trabajador despedido. A continuación se explicará cada uno de ellos: En cuanto al primero de los mencionados o sea aplicación correcta de la cláusula, el sindicato obra en ejercicio de un derecho y el patrono por su parte cumple con una obligación que le es impuesta por el Contrato Colectivo, en cuanto al segundo requisito, la facultad de la asociación profesional que impone al empresario la obligación de despedir al trabajador que renunció o que fue expulsado del sindicato, es una obligación que debe cumplir. El despido del trabajador que renuncia o es expulsado del sindicato, no aprovecha a ninguno de los obreros que trabajan en la negociación; favorece al grupo, porque en cuanto que lo vigoriza y le apoya, aun en contra de los trabajadores, en la lucha contra el patrono. El conflicto versa sobre cumplimiento del elemento normativo del Contrato Colectivo y es directo entre la asociación profesional y el empresario; aquella es titular del derecho y la obligación existe según queda dicho, en beneficio del propio sindicato. Dicho lo anterior la asociación profesional dispone de dos procedimientos para obtener

(15).- Ibidem P. 663.

el cumplimiento del Contrato Colectivo; la huelga y la acción de cumplimiento de lo pactado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es preciso y conveniente tratar los artículos relativos al Contrato Colectivo de Trabajo, nuestra ley federal del trabajo lo trata en su capítulo III de los artículos 386 al 401 el artículo 386 a la letra estipula "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos. El comentario adicional que se le puede hacer a este artículo es de que el Contrato Colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia. Por su parte el artículo 387 a la letra indica "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este cuando lo solicite un Contrato Colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el Contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

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

I.- Si concurren varios sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el Contrato Colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores en la empresa:

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el Con--

trato Colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión; y

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

Artículo 389 "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo". Los artículos siguientes sobre dicho contrato colectivo ya no se transcriben por haber sido tratados en forma amplia en el capítulo primero de este estudio, después de este breve paréntesis por así haberse ameritado, decimos la asociación profesional dispone de dos procedimientos para obtener el cumplimiento del Contrato Colectivo: La huelga y la acción de cumplimiento de lo pactado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la cual explicaremos las acciones ante la junta y su fundamento. El primer medio se apoya en la fracción II del artículo 450 de la Ley y como en el caso de la Cláusula de Ingreso es otro de los ejemplos típicos de procedencia de la huelga por incumplimiento del Contrato Colectivo. La acción ante la junta tiene el mismo fundamento de las acciones procesales.

Las acciones ante la Junta de Conciliación compe

se exclusivamente al sindicato, ya que este es el titular del derecho y tiene como finalidad perseguir el cumplimiento de lo pactado y, por lo tanto el despido del trabajador y, eventualmente el pago de daños y perjuicios.

Si el empresario se niega a la petición del sindicato puede ser que falte causa justificada, bien sea porque el trabajador no era miembro del sindicato, de que el oficio respectivo no era auténtico o por no existir la Cláusula por separación.

En todos estos casos el patrón no incurre en responsabilidad cuando no hay causa para negar la petición del sindicato, se producen varias consecuencias: a) Si los trabajadores declararon la huelga, está será justificada, y al llegar al arbitraje se le condenará al empresario a despedir al trabajador a pagar los salarios caídos en el período de huelga, b) Si se inició el juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se condenará al empresario a despedir al trabajador y al daño de perjuicios se pagará su equivalente, hay que hacer notar que estos daños y perjuicios no se deben a diferencias en sus efectos de las Cláusulas de Ingreso y Separación, sino que se traducen esencialmente en los salarios que dejó de percibir el trabajador propuesto..

Cuando se da el caso de que el sindicato no cumpla los requisitos que deben proceder a la petición de despido. Este se traduce en que el sindicato no cumplió con los requisitos legales establecidos en este caso los de fondo y forma, por lo que se produce un acto ilícito, que engendra responsabilidad.

La primera consecuencia sería la de integrar al

trabajador en sus derechos sindicales, esta situación ha sido estudiada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de amparo directo. Tal argumento de la Corte se basa en que la junta está obligada a resolver lo que constituye propiamente la demanda contra el sindicato.

Una segunda consecuencia o circunstancia, sería la que originará la falta de cumplimiento a la ley, y es la reinstalación en el puesto que tenía el trabajador cuando fue despedido, también en este caso existe ejecutoria al respecto dictada por la Corte en el sentido de que el trabajador debe volver a su puesto ya que el acto que engendró dicha separación fue inexistente.

Como tercera y última consecuencia tenemos que el pago de daños y perjuicios debe de respetarse basándose en el artículo 1910 del Código Civil que a la letra indica "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro está obligado a repararlo....." Este precepto lo recoge la Corte y en el se fundamentó para dictar ejecutoria. Existen al respecto mas ejecutorias en este sentido que se pueden citar en el caso que estamos tratando y son: La del 21 de enero de 1942, la del 15 de octubre de 1943 y otra mas del 28 de abril de 1947. (16)

Ahora por lo que toca a los casos de responsabilidad del empresario, cuando este no concurre en responsabilidad y cumple con los requisitos legales el caso

(16).- Jurisprudencia de la Corte. 13 de Dic. 1939, 3551/39/1a. Publicaciones Herrería, S.A. Tomo XCVII. Semanario Judicial de la Fed.

es distinto al anterior tratado, pero no obstante para que se presenten ciertas peculiaridades que son interesantes a saber: El sindicato no se ajuste a las prevenciones legales, pero en cambio cuida el empresario de lo que a él le correspondía, en este caso la irresponsabilidad del empresario y está sancionado también por la Jurisprudencia firme de la Suprema Corte.

Pero nos podemos colocar en el caso opuesto o sea cuando el empresario no observe los requisitos que le corresponden en este supuesto quedan abiertas las puertas de su responsabilidad, sea que no exista la Cláusula de Exclusión, de que el trabajador no era miembro del sindicato, o de que el oficio era falso, y en este caso en efecto el sindicato solicitó del patrón la separación de un trabajador, pero no existía un deber jurídico de despedir de tal manera que el patrono, sin causa jurídica, realizó el despido.

Es conveniente hacer notar sobre si la responsabilidad del empresario coexiste con la del sindicato o la excluye y en el caso del primer supuesto cual es la relación entre los dos responsables. La cuestión al decir de los estudiosos del tema no ha sido tratada en nuestro derecho y la corte aunque si ha conocido del caso no ha dictado jurisprudencia.

Por lo que compete a los derechos y acciones del trabajador despedido.

El obrero despedido de la empresa reclama los actos del sindicato y del empresario un acto ilícito lesiona sus derechos y el Estado debe de intervenir. Su reclamación en contra del sindicato y del patrono pue—

den consistir en la reparación total, reintegración en sus derechos sindicales, devolución de su empleo y pago de daños y perjuicios. La tesis de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación había afirmado la facultad de la asociación profesional de expulsar a sus miembros no era soberana ni arbitraria, por lo tal era procedente la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Mario de la Cueva sostiene que dicha tesis es correcta ya que "La asociación profesional es autónoma, pero no soberana y, además se mueve dentro de un orden jurídico, que como tal, necesita imponerse coactivamente a la misma asociación." (17)

Por último por lo que respecta a los derechos del trabajador sustituto, al aplicarse la cláusula de exclusión, se despide al trabajador, pero se nombra a otro en su lugar, y surge el problema que cuando es reinstalado el trabajador despedido el trabajador sustituto en que calidad quedaría, es el caso a tratar, lo conveniente sería hacerle notar al sustituto que entraría a trabajar en calidad de interino al suplir la vacante, pero faltando tal noticia se tendría la acción de la reparación del daño y pago de perjuicios.

II.- Constitucionalidad de la Cláusula de Ingreso.

Se dice que la Cláusula de Exclusión va en contra de los principios esenciales del hombre porque ataca las libertades de trabajo y asociación profesional, que son contrarias dichas cláusulas a la libertad positiva y negativa de la asociación profesional de la que

(17).- Loc. Cit.

ya hablamos en el primer capítulo de este trabajo, y que no tiende a unir a los grupos obreros sino por el contrario la separación de ellos.

A tal argumento existe la contestación de que las finalidades de la Cláusula de Exclusión: Son una defensa del grupo contra los empresarios; tratan de impedir que las maniobras de patronos puedan desintegrar a la asociación profesional; y con ellas se busca fortalecer a las uniones de trabajadores.

No es su propósito restringir la libertad de trabajo, no obligar a los trabajadores a sindicalizarse, Mario de la Cueva se inclina por legitimidad de la Cláusula de Exclusión de Ingreso.

El individualismo prevaleció en las leyes y en la doctrina de Francia y Bélgica estaban impregnadas de la corriente individualista, nuestro artículo 123 de nuestra Constitución no es de índole individualista sino que se podría decir que ocupa una posición intermedia, ya que reconoce la realidad social de la asociación profesional y de sus derechos y particularmente, intervención en los problemas de trabajo, pero reconocimiento también de las libertades humanas y, en consecuencia, ordinarias de los derechos del hombre y de los grupos.

Los argumentos en favor de las Cláusulas de Exclusión son las siguientes: Las libertades y los derechos no pueden ser limitados, porque la vida social sería imposible, porque las libertades individuales están limitadas por la existencia y los derechos de las asociaciones profesionales, lo cual significaría retroce--

der a un individualismo extremo. La Cláusula de Exclusión de ingreso es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestro tiempo, aunque hay que reconocer que los empresarios prefieren a los trabajadores libres y que los usan para debilitar a las uniones obreras; la sindicación no puede ser obligatoria ni tolera el orden jurídico los actos violentos sobre los trabajadores; pero el mismo ordenamiento jurídico debe consistir en un procedimiento de defensa de los derechos del grupo integrante.

"La Cláusula de Exclusión de ingreso es un pacto entre una asociación profesional y un empresario, cuyo efecto es obligar al patrón a seleccionar su personal entre los trabajadores sindicados. Tiene pues como finalidad esta cláusula, restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez la defensa de los intereses de la comunidad obrera. La Cláusula de Exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono. Se objeta, sin embargo que la Cláusula de Exclusión de ingreso produce un efecto final, limitar la libertad negativa de la asociación profesional; la afirmación es sofista como lo prueba el siguiente argumento, que nos parece decisivo en esta cuestión: Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona, en nuestro derecho positivo, a que le proporcione trabajo o bien la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa y para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa entre la Cláusula de Exclusión de Ingre-

so y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues las desproducen los mismos efectos y no creemos que alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres. (18)

Por lo que se afirma que en cuanto a la Cláusula de Exclusión de ingreso, y que no existe violación de los artículos cuarto y noveno, y fracción XVI del artículo 123. Paul Pic afirmó que si se generalizara la cláusula, los trabajadores se verían obligados a sindicarse para conseguir ocupación; lo que es cierto. Pero los casos límite no siempre son la mejor interpretación del derecho; y por otra parte, el derecho del trabajo es un estatuto transitorio y es seguro que el día en que la sindicación este generalizada y en que los empresarios se hayan convencido de la inutilidad de continuar luchando contra las uniones obreras, desaparecerán muchas instituciones actuales las Cláusulas de Exclusión perderán su sentido y el problema habrá desaparecido, estas ideas son del autor mencionado Paul Pic que de esta forma pretende encontrar la solución, pero que acaso el tendrá la razón, nosotros en lo particular creemos que no, ya que para tal efecto tenemos el siguiente argumento y contestación: que en tanto subsista la posibilidad de que los trabajadores libres encuentren ocupación, su argumento carece de validez.

III.- Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por separación.

Como preámbulo al objeto estudio del tema de nuestro ensayo, en un principio nos inclinamos por la legitimidad de la Cláusula de Exclusión por ingreso, pe

(18).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 384.

ro por lo que toca a la separación no creemos que sea legítima y por ende que va en contra de la constitución, el tema en forma mas extensa sobre su constitucionalidad o anticonstitucionalidad, será tratada en el capítulo tercero de este trabajo, sobre sus consideraciones jurídicas sobre la mencionada Cláusula, por el momento, se dará algunos lineamientos al respecto:

Son varias las posturas que se han adoptado por los estudiosos del tema, si es legítima tal cláusula o no lo es, y es una verdad comprobada que el tema a la ligera no parece complicado pero profundizando en el se encuentran nuevas dudas y si bien es cierto que se ha llegado alguna vez alguna conclusión también es cierto que dichas conclusiones han tenido que modificarse, y en algunas ocasiones el caso de cambiar al tratadista de Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, que como es bien sabido en alguna ocasión ocupó el puesto de Director de Derecho de Trabajo, pues bien dicho autor, cuando impartía sus enseñanzas en la antes Escuela Nacional de Jurisprudencia, sostuvo la legitimidad de la Cláusula de Exclusión por separación, pero volvió a meditar sobre el tema y se ha decidido por la anticonstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por separación, a continuación se explicarán los seis principales puntos sostenidos por el autor referido sobre su inconstitucionalidad.

I.- Como ya se indicó la Cláusula de Exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo; es un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son: El empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra alguna de estas hipótesis, bien sea porque el obrero renunció o continuar formando

parte de la asociación profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis mencionadas se produce un efecto final idéntico. El despido del empleo, pero desde luego que existen diferencias de importancia.

En el caso de la renuncia, hace uso el trabajador del derecho de libertad de negativa de asociación profesional, y se lamenta en el ejercicio de este derecho reconocido por la ley y en la propia constitución, le hace acreedor a una sanción que como ya se apuntaba páginas anteriores es la mas dura por así decirlo, el despido del trabajador, en la segunda hipótesis la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno sino que aparte de la mencionada trae otra aparejada sanción que es el despido del empleo. Esto significaría que la cláusula que se está analizando es el fundamento para un derecho penal decretado por el grupo.

2.- La cláusula de exclusión por separación según afirman sus defensores tiene por finalidad el desnombramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. Esta situación parece falsa, ya que si de ser cierta el despido del obrero debería únicamente producirse en los dos supuestos que a continuación se menciona: cuando se comprobara que el trabajador había dimitido en combinación con el empresario para servir los fines ocultos del patrono y dañar su asociación; o bien cuando al demostrarse que el obrero había sido expulsado precisamente en atención a que actuaba dentro de un grupo como instrumento del empresario.

3.- Como es bien sabido una de las finalidades del contrato colectivo es la de reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero nunca ha sido

su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera aplicarle sería desnaturalizar su esencia. La Cláusula de Exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre el trabajador y el patrón. Su efecto consiste en imponer al empresario la obligación de hacer cumplir una sanción dictada por el grupo en contra del trabajador, cabe aclarar que las sanciones de esta forma impuestas deben de ser internas mas no externas esto significa que las sanciones pueden consistir en la pérdida de los derechos que corresponden a los miembros de la asociación profesional como tales pero nunca pueden referirse a los derechos que corresponden a los miembros de la asociación a los derechos de los trabajadores en cuanto que estos derechos no pueden quedar al arbitrio de terceros porque el orden jurídico dejaría de ser eficaz. La pérdida de derechos puede únicamente decretarse por el Estado, pues la justicia privada como es bien sabido está prohibida por el artículo 17 Constitucional.

4.- La cuestión fundamental se podría considerar que es la evidente contradicción entre la Cláusula de Exclusión por Separación y el principio de la Libertad Individual, positiva y negativa de asociación profesional. Así fue como lo entendió el Proyecto de Ley de Trabajo de la Secretaría de Industria, el cual ya se vió en páginas anteriores, para estudiar esta hipótesis conviene separarlas para su estudio.

El trabajador que renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional debe ser despedido del empleo que desempeñe en el lugar donde preste sus servicios o sea en la empresa. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el estado la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores,

esto es violar el principio, de la Libertad Individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

El otro caso de aplicación de la Cláusula es cuando el trabajador es expulsado de la Asociación Profesional: La fracción XVI del artículo 123 constitucional reconoce la existencia social y jurídica de la tan multicitada asociación, y como reconocimiento de este derecho existe la expulsión. El Derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal Público; y la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público". (19)

Por otra parte la Constitución no impone a los miembros de la asociación profesional la obligación de observar determinada conducta, ni permite se les sancione cuando no la observen.

5.- El insigne Jurista Mexicano Don Ignacio Vallarta dijo cierta vez que: Los artículos de una ley no deben de interpretarse aislados. De acuerdo con el artículo 123 fracción XXII 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, si bien es cierto que la Cláusula de Separación es un acuerdo donde el empresario y el sindicato, pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas o pretendan crearlas mejor dicho de despido.

(19).- Ibidem P. 388.

6.- Se ha querido dar un caris de tipo curioso al señalar que la Cláusula de Exclusión de Separación es una consecuencia que la de ingreso, los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria, y tal condición consiste en que la obligación que adquiere el trabajador de observar determinada conducta y de permanecer a la Asociación Profesional, y que al violarla el trabajador su obligación, se cumple la condición resolutoria y se extingue la relación jurídica. La argumentación se dice que es falsa ya que la supuesta resolución o llamada condición resolutoria sería nula, es contraria al artículo 5o. en su párrafo tercero, que previene que el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato o pacto que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa de trabajo, la supuesta condición resolutoria Mario de la Cueva diría: "A cambio de obtener trabajo renunció al ejercicio de mi libertad y mis derechos". (20). Considere el Lic. P.R.M. El maestro Alberto Trueba, comenta no son renunciables los derechos y aplicaría la teoría integral en la parte denominada "tutelar" o sea que tendría la libertad, constitucional y el derecho al trabajo.

Es conveniente hacer la aclaración que en cuanto a su Constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación será tratada ampliamente en el siguiente capítulo para concluir esta mención, es conveniente ver el sindicato y en forma muy particular en relación con sus agremiados si bien es cierto que en el primer capítulo de este trabajo se analizó el sindicato es favorable estudiarlo en relación con sus por razón de índole sistemática.

(20).- Ibidem. P. 388.

La actuación del sindicato se refleja por la comunión de los trabajadores.

La valuación de la individualidad en el propio sindicato, no debe de desaparecer con constitución de éste, aún cuando en el Contrato Colectivo pactó las condiciones generales para la prestación de un servicio.

El sindicato deja de ser responsable directo de la prestación del servicio. Sus agremiados, no pasan a ser simples ejecutantes de la labor. El reconocimiento del acto volitivo es primario y sólo sometido a la voluntad mayoritaria.

Los propios trabajadores y no el sindicato tienen la facultad disciplinaria para sus congéneres por actos indebidos que trasciendan en perjuicio de los propios trabajadores siendo exclusivamente ejecutar el sindicato.

Dentro del sindicato, los miembros del mismo participan en la discusión de las normas internas de aquel, y a su vez, el sindicato tiene "la obligación de garantizar al afiliado el derecho democrático de participar en la determinación de la línea de conducta de la entidad y el derecho de ser protegido de las malas prácticas de los representantes elegidos". (21)

La transgresión realizada por algún componente de la colectividad será sancionado por esta. Según la calificación de la gravedad, la sanción puede consistir en medidas disciplinarias o la expulsión en el seno y

(21).- Fitch, John A. "Responsabilidades sociales de los sindicatos obreros" 1959. P. 29.

en el trabajo, expulsión aceptada por otros Estados. (22).

La Ley Federal del Trabajo contiene la Cláusula que venimos estudiando la de separación, y como se recordará mediante las dos terceras partes de los trabajadores (23) tienen la facultad de expulsar del seno del sindicato a los miembros que dejen de pertenecer a él, o que cometan algún acto sancionado por el mismo, siempre y cuando una comisión los juzgue y de oportunidad de oírlos, respetando de esta forma la garantía de audiencia en que en todo proceso debe de existir por mandamiento constitucional. (24)

La directiva comunicará al trabajador y al patrón la resolución definitiva tomada en asamblea.

La Ley Federal del Trabajo concede a los sindicatos proponer al patrón como trabajadores de la empresa a sus miembros y el patrón está obligado a aceptarles, sin que tenga facultad de contratarles libremente, y en este caso se presente una particularidad.

El patrono no dispone de un período de tiempo durante el cual tenga a su servicio al trabajador para cerciorarse de serle satisfactorias las labores que desarrolla, a menos que objetivamente demuestre que en el término de 30 días que ha sido engañado en cuanto a sus aptitudes y facultades que no tenga quedando entonces facultado por la fracción 1a. del artículo 47 de nuestra ley vigente; para rescindir el contrato sin responsabilidad: Deja de ser contrato de prueba y se convierte en causa de rescisión. Sin embargo se ha pactado la Cláusula de Exclusión, por la que el patrón se obliga a utilizar únicamente trabajadores miembros de una Asociación Profesional que suscribe el pacto colectivo, a

(22).-Paterson Florence "Sindicalismo en los Estados Unidos" p. 106.

(23).-Criterio H. Corte de la Nación en el amparo 488/56 junio.

(24).-Artículo 14 Constitucional.

nuestro modo de pensar creemos que esta Cláusula de Ex-
clusión también podría denominársele "La Cláusula de Ex-
clusividad". Ahora también el criterio jurisprudencial
a partir del año de 1941, ha sido de que el patrón tie-
ne un término para que subjetivamente indague si el sin-
dicato le ha propuesto al trabajador apto para el pues-
to solicitado y en caso de que no sea así dentro de ese
término puede regresarlo y solicitar otro, y el crite-
rio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por la
importancia que presenta se transcribe, el criterio de
la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación: "Cuando
en un contrato se estipula la Cláusula de preferencia
obligando al patrón a no ocupar a otros trabajadores
que los sindicalizados, es indudable que se admite una
limitación a la libertad contractual del patrono, ya
que no pueden celebrar el Contrato de Trabajo con perso-
nas de su elección los propios sindicatos se han mostra-
do anuentes a que se incluya en los contratos colecti-
vos la cláusula que establece el período de prueba o de
ensayo como una justa y equitativa compensación para el
patrón, quien durante el lapso de treinta días puede
percatarse la eficacia de las labores desarrolladas por
el trabajador y en caso de que no resulte satisfacto-
rias dar por concluido el Contrato de Trabajo a efecto
de que el sindicato designe un nuevo trabajador. Estas
estipulaciones no pueden constituir lo que en algunas
legislaciones se conoce con el nombre trabajo a prueba,
porque no reúne todas las características de esta moda-
lidad de Contrato de Trabajo, la cual no se encuentra
prevista en nuestra legislación; pero de esta circuns-
tancia no puede concluirse la ilicitud de la Cláusula
de que se viene hablando, dada la naturaleza normativa
del Contrato Colectivo de Trabajo debiendo conceptuarse
la cláusula de prueba como parte de un todo con finali-
dades al desarrollo normal de los elementos de la pro-

ducción. (25)

Los trabajadores participan en el sindicato como representantes de los demás miembros para el control de puestos por movimientos escalafonarios (26).

Y prevén a la constitución de comisiones. (27)

La extensión de la aplicación de las normas contractuales sindicales es diferente, en tanto que la Ley reconoce contratos colectivos de Empresa y Contratos Colectivos de Industria.

En el primero las normas pactadas se extienden a todos los trabajadores de la empresa, no pudiendo aplicarse normas en perjuicio de los no sindicalizados. En cambio en el Contrato de Industria, llamado obligatorio es aplicable absolutamente a todos los trabajadores que laboren en esa industria determinada sin que exista exclusión de ninguna clase, con excepción de los representantes del patrón.

(25).- Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación proporcionado por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social Memorias y anales, agosto 1972 Méx.

(26).- Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos.

(27).- Cláusula 141 bis del Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPITULO II

"CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION".

1.- Consideraciones sobre la juricidad de la cláusula - exclusión.

En el capítulo anterior, se hacía mención de que la clase patronal se opusiera tenazmente contra la cláusula de exclusión argumentando la inconstitucionalidad de esta y diciendo que era contraria a los principios esenciales del hombre porque atacaban a las libertades del trabajo limitándolo y por lo tanto violatoria de los artículos 40. 123 fracción XVI. Constitucionales. Ahora bien los defensores de la implantación de la cláusula de exclusión por ingreso dicen lo siguiente: las libertades y los derechos no pueden ser limitados porque entonces la vida social sería imposible; aun más dicha cláusula no es limitativa de la ley de trabajo pues el sujeto que desee trabajar en una empresa que tenga como requisito el que sus trabajadores sindicalizados facultad a la decisión en la cual no existe presión externa alguna que los obligue a agremiarse o no. (28).

Asimismo dicen los defensores de dicha cláusula que nadie puede afirmar que una persona tiene derecho a trabajar en una empresa determinada y aun menos obligar a que se le proporcione trabajo. A continuación se verá un estudio bastante interesante sobre algunos argumentos apoyados en la doctrina y en Derecho que van en contra del tratadista Mario de la Cueva; el tratadista

(28).- Cepeda Villarreal Rodolfo, Segundo Curdo del Derecho del Trabajo. Tomo III P. 165.

de derecho del trabajo expone entre otras cuestiones lo siguiente: "Entre las cláusulas de exclusión por y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres, no existe diferencia alguna pues los dos producen, los mismos efectos y algunos autores y estudiosos sobre el tema no creen que a alguien se le ocurra que exista una vía judicial para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres; argumento en el cual se ve que es el patrón libre para contratar y pactar una autolimitación sin que nada pueda impedirsele, y en favor de determinada agrupación a la cual facultada para que intervenga y proponga a la empresa a los obreros que deben cubrir las plazas que se presenten como miembros de la agrupación, de tal manera que el obrero que ocupa dicha plaza se encuentra plenamente identificado con el sentir del sindicato para que de esta manera sea más fácil la consolidación sindical. (29)

Planteamiento:

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

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

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

Analizando el primer problema o interrogante el legislador ha establecido que el hecho de que un trabajador se separe o sea separado del sindicato, es causa justificada para que a petición de dicho organismo el trabajador pueda ser despedido de su empleo ¿pero en

(29).- Aspectos jurídicos sobre la Cláusula de Exclusión. Montes Fuentes Arturo. V.A.S.L.P. México 1970. P. 42, 44, 45, 46, 47.

en qué casos y términos concretos ocurre la separación sindical del obrero? Puede suceder como una renuncia voluntaria al trabajador; o sea una separación en que solo opera el consentimiento individual del mismo o bien como una exclusión decretado por el ó la asociación profesional a la que el mismo pertenece.

La primera hipótesis del acto de voluntad del trabajador es irrelevante como problema, pues en tal caso el obrero ha querido separarse a sabiendas de que esta será la causa que le traerá como consecuencias el despido de su empleo. La segunda forma en que fundamentalmente funciona la libertad mayoritaria de la asociación ordinariamente frente a la oposición del efectadose requiere de algunas reflexiones; la responsabilidad del patrón en la aplicación de la misma y los requisitos que debe comprobar este, estas dos reflexiones son objeto de los incisos siguientes. (30)

II.- Responsabilidad del Patrón en la Aplicación de la Cláusula de Exclusión.

Si un patrón despide a determinados obreros porque así se lo demanda el sindicato titular del contrato colectivo y en el cumplimiento de las cláusulas contenidas en el mismo, el hecho de que el sindicato no demuestre que obró legalmente al expulsar a los trabajadores no puede implicar responsabilidad para el patrón, pues no está este obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de expulsión tomado por el sindicato puesto que ello equivaldría a que aquel tuviera ingerencia en el funcionamiento de la organización sindical lo que sería contrario a la ley y no puede estimarse que incurra en responsabilidad porque haya sido ilegal la expulsión de los trabajadores, toda vez que este hecho no pueda ser

(30).- Ceballos Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo. P. 480.

imputable.

III.- Requisitos que debe comprobar el patrón.

Al patrón sólo se le compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión mejorararse:

- a).- De la autenticidad del oficio en que se le comunique la aplicación de la cláusula de exclusión.
- b).- De que en el contrato respectivo existe con signación de dicha cláusula.
- c).- De que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato que se aplica a dicha cláusula.

Una vez que esto se acredite el patrón sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula ya que sólo puede interesar a los trabajadores.

Después de este pequeño estudio se llega a la conclusión de que en ninguna forma la cláusula de exclusión lesiona el concepto especificado de la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional toda vez que este sólo limita la facultad de despedir a los obreros sin causa justificada, y la cláusula de exclusión es una facultad concedida a los sindicatos establecida en el artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo en virtud de que el Estado Mexicano ha tenido la tendencia de fortalecer su desarrollo en beneficio de la clase trabajadora, tendencia que por demás observa en las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que ya han quedado señaladas páginas anteriores.

IV.- La Cláusula de Exclusión por Separación y la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional.

La Fracción XXVII del artículo 123 Constitucional nos dice "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato"... , por su parte el inciso "h" establece: todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores". De acuerdo con esta disposición, el Estado Mexicano no puede permitir contratos entre patrones y trabajadores que tengan por objeto menoscabar los derechos consagrados en las leyes del trabajo o pactar la pérdida por renuncia de los derechos que le son favorables y el supuesto caso que este se realizara, dicho contrato no producirá efectos jurídicos ya que serán nulos.

Esto quiere decir entonces que la cláusula de exclusión por separación y la de ingreso son pactos nulos que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en el que exista el trabajo que autoriza esos pactos es una norma inconstitucional.

Los impugnadores de la cláusula de exclusión afirman que un trabajador que ingrese a un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo en el que exista la cláusula de exclusión, acepta que a condición de tener trabajo renuncia al ejercicio de su libertad negativa de asociación profesional y de su derecho consagrado en la ley.

Esta argumentación creemos que no concuerda con la verdad según nuestro criterio y así decimos: Que entendemos por renuncia, y esta es una declaración voluntaria de despojarse de un derecho, de tal manera que se deja ser titular de él y además se encuentra imposibilita-

do para poder reclamarlo.

Un trabajador al ingresar al sindicato y al aceptar obligaciones sociales que le impone la asociación profesional sencillamente no sigue conservando su derecho y puede renunciar a él cuando le plazca, sin que la ley se lo impida, entonces no podemos aceptar que la cláusula de exclusión por separación sea un pacto contrario a la libertad negativa de asociación profesional y por lo tanto en ninguna forma contrario dicha cláusula de exclusión la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional. La Suprema Corte de Justicia aunque si hace un razonamiento diferente sostiene que la cláusula no viola los incisos H y G de la fracción XXVII del artículo que tratamos, y al efecto dicen "no es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII del artículo constitucional estatuye la nulidad de las condiciones contractuales que constituye renuncias para o por el obrero, de las indemnizaciones o que tengan derecho por accidente de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra y es inconfuso que la aplicación de la cláusula de exclusión no se traduce en el incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrón, cuando se impugna esa aplicación de validez de cláusulas contractuales que implican renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. Tampoco puede decirse por idénticas causas que sea pertinente para demostrar la inconstitucional de la cláusula de exclusión del párrafo "h" de la misma fracción XXVII que estatuye que todas las demás estipulaciones que en materia de trabajo, protección y auxilio de los trabajadores, serán nulas y no obligarán a los contrayentes.

Por lo anteriormente expuesto podemos concluir diciendo que la cláusula de exclusión no es contraria a la fracción XXVII del artículo 123 constitucional.

V.- La Cláusula de Exclusión de Ingreso y la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

Artículo 123 fracción XVI "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales".

Esta disposición como se ve consagra el derecho de los trabajadores para asociarse dignamente por la doctrina "libertad de asociación profesional".

Es de explorada doctrina que a tal libertad comprende los siguientes aspectos:

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

b).- Libertad negativa de asociación profesional o sea la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional y la de segregarse del grupo al que hubiere pertenecido.

Nuestra fracción XVI abarca ambas libertades al expresar que es un derecho de los individuos patronos o trabajadores el de formar parte de estos cuerpos profesionales, o el de abstención.

La constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso se tilda afirmando que es contraria a la libertad que venimos viendo en su aspecto positivo; porque es un medio para obligar a los obreros a que in-

gresen a una sociedad determinada, al requerir que, para que un trabajador pueda ser admitido en una empresa en cuyo contrato colectivo figurare dicha cláusula debe previamente agremiarse al sindicato titular del mismo. Nosotros nos inclinamos por la constitucionalidad en vista de los siguientes argumentos:

La libertad positiva de asociación radica fundamentalmente en que, el trabajador sujeto de la misma tiene facultad absoluta, la de decidir cuando y en qué casos se admite ingresar a una asociación profesional, sin que exista presión externa alguna que da cualquier modo lo obliga a agremiarse.

Ahora bien los opositores de la cláusula dicen: "Si para hacer factible el ingreso a una empresa es condición" "Sine Quenon" para el trabajador la sindicalización es claro que el consentimiento así manifestado no ha sido la expresión pura de su voluntad, sino más bien una actitud forzada para alcanzar el objeto de sus propósitos, que es la de obtener el empleo.

El razonamiento en que tal oposición se fundamos parece falso. En efecto el acto mediante el cual el trabajador manifiesta su voluntad de ingresar a un sindicato, debe considerarse aislado y no unido a factores externos que de un modo o de otro eleven al individuo al convencimiento de que debe emitir su consentimiento en determinado sentido. Lo que el derecho de asociación profesional quiere es que los obreros estén conformes con la actitud adoptada cuando deciden formar parte de un grupo profesional. Ahora bien véamos cuando un trabajador pretende ser admitido en una empresa con cláusula de exclusión de ingreso en un contrato colectivo la disyuntiva que se le presenta es la siguiente:

Si desea trabajar debe agremiarse, sino se agregan no hay empleo, pero tal cosa no puede decirse que constituya una manera de obligar al operario a ingresar al sindicato ni siquiera de coaccionar su voluntad para que lo haga, lo que ha sucedido es que, el trabajador ha pesado las consecuencias y ha optado por las conveniencias de acceder a las indicaciones para lograr colocarse, su aceptación en cada caso es válida aún cuando se hubiera hecho por la necesidad del trabajo.

Los motivos que los ha inducido a tomar tal determinación son perfectamente lícitos, podría atacarse la validez de tal resolución, cuando en tal caso, si hubiere empleado la violencia o la intimidación para lograrlo o si hubiera intervenido el dolo o el error, pero es obvio que al imponer como condición para la admisión de un empleo, la previa sindicalización, no constituye ninguna de estas figuras jurídicas. Además existe un argumento contundente para derivar la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, la declaración que hiciera un empresario "de no aceptar trabajadores libres no existe ninguna diferencia pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que exista una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores". En efecto el patrón es libre para contratar, en consecuencia pues nada puede impedirle la autolimitación la declare en un pacto como lo es que es el contrato colectivo y en su favor de determinados grupos o individuos.

VII.- La Cláusula de Exclusión por Separación y la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

Ya apuntábamos desde un principio por la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, pero hemos encontrado muy serios argumentos con sus respectivos razonamientos en los cuales se pretende

demostrar que tal cláusula si es constitucional, nosotros no habremos de inclinarnos por su legitimidad, pero resulta muy interesante para el estudio que estamos realizando ver dichos argumentos.

La cláusula de exclusión de ingreso cuya constitucionalidad se pretende demostrar y se dice "que lleva de la mano a la estimación de que la sindicación ha constituido en el caso un supuesto necesario del contrato individual del trabajo, de tal modo que no existiendo este, el trabajador no será admitido como operario y una vez ingresado si por renuncia o por expulsión deja de ser miembro sindical faltará la causa o condición que hizo posible la contratación y consecuentemente deberá de darse por terminado la relación contractual la sola particularidad que en el caso se encuentra, es que el único facultado para solicitar el despido del trabajador en el sindicato y no el empresario pero tal cosa se justifica porque es el grupo sindical, el directamente afectado con la vinculación de sus miembros, pues la exigencia de ser sindicalizado tiene como fundamento el fortalecimiento de la asociación profesional los trabajadores.

Un ejemplo nos permitirá un más claro entendimiento de la cuestión, supongamos un trabajador libre que reúne todos los requisitos de capacidad, competencia, confianza, etc., que demanda un puesto vacante en una factoría cuyo empresario tiene celebrado con el sindicato respectivo un contrato colectivo de trabajo, en el cual figura la cláusula de exclusión en un doble aspecto de ingreso y de separación: El patrón por consiguiente está de acuerdo en que dicho obrero pase a cubrir el puesto, sin embargo, en atención a la obligación derivada para el de la cláusula de ingreso le hará saber al interesado que para admitirlo es necesario que se incorpore al sindicato contratante, así vemos funcio

nar la sindicalización como requisito indispensable y como obligación del trabajador para que la contratación se lleve a cabo, entonces cuando por acto propio del obrero o por determinación de la mayoría sindical este quede excluido del organismo profesional, faltará la circunstancia que hizo posible el contrato y por ello, ausente la base de sustentación del mismo nada extrañará que pueda válidamente sobrevenir su ruptura. Tenemos entonces como fundamento del despido del empleo la ausencia de un elemento o factor que hizo posible el contrato y no como quieren los que refutan la cláusula de exclusión como una sanción al ejercicio del derecho de asociación.

En el párrafo anterior se apuntaba que la cláusula de exclusión y la de separación integran una misma institución la cual se pudiera llamar "la exclusión sindical del trabajo" distinguiéndose solamente en que cada una de ellas aborda un aspecto distinto pues en tanto que la primera apunta a la indicación de la relación obrero patronal, la segunda fija su atención en el despido, y se insiste que sólo la conjugación de ambas prevenciones es posible alcanzar el objeto que la institución se le ha señalado como finalidad. Entonces es aceptar la validez jurídica de la cláusula de ingreso es incongruente rechazar la de exclusión por separación ya que de esta manera se hace imposible la práctica de ambas; en efecto si a un trabajador se le exige como requisito para ingresar al servicio de una empresa, el que forma parte del sindicato contratante y la protección a dicho organismo se detiene una vez cumplido tal acto, la institución entera se desploma su base pues nada más fácil que burlarla que inmediatamente después, restando seriedad y fuerza al sistema que se pretende proteger. Las cláusulas de exclusión han de funcionar unidas para la eficiencia del régimen de exclusividad de trabajo a favor de los grupos sindicales, de otro mo

do resulta inútil de manera alguna se deformaría la uni-
dad de los mismos.

Por otro lado, el derecho de asociación que en el caso a estudio tiene el trabajador, consiste solamente, en la facultad que tiene de separarse del sindicato y esta nunca se ha limitado, pues el trabajador continúa en pleno ejercicio de ella y puede por lo tanto renunciar cuando lo estime prudente, sin perjuicios de que tal hecho traigan aparejada la separación de su empleo, pero en atención de que sabe y admite que para conservarlo debe permanecer dentro del artículo sindical.

Hasta aquí solamente se ha examinado la hipótesis del sindicato por renuncia voluntaria del trabajador, cuando un trabajador es expulsado del sindicato como consecuencia se le despide del empleo no puede decirse que se haya violado la fracción XVI del artículo 123 porque esta no consagra el derecho de permanecer asociado a un organismo profesional.

VII.- La Cláusula de Exclusión de Ingreso y el artículo 4o. de la Constitución.

Artículo 4o. "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución judicial gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad....."

Se ha argumentado que la cláusula de exclusión de ingreso es contraria al principio de la libertad del trabajo consagrado en el artículo transcrito en cuanto

no permite que trabajadores libres puedan prestar sus servicios a las empresas que por esta cláusula se rigen impidiendo el ejercicio de derecho que toda persona tiene para dedicarse a la profesión o trabajo que le acomode, esta afirmación carece de exactitud en primer lugar porque la cláusula de ingreso no impide a los trabajadores no sindicalizados que se dediquen a esos trabajos, el efecto que causan es solamente el de impedir que laboren en una factoría determinada mientras no ingresen al sindicato contratante, pero esto no es violar ningún derecho porque como asegura el maestro Mario de la Cueva: Tales palabras no pueden sostener que tienen derecho a trabajar en una empresa determinada porque ningún empresario tiene ni legal ni constitucionalmente de proporcionar empleo a trabajador alguno luego si en el caso no hay derecho a obtener un empleo, no puede haber violado ni existe tal violación del mismo cuando la ocupación es negada.

VIII.- La Cláusula de Exclusión de Ingreso y el Artículo 5o. de la Constitución.

El párrafo tercero de este artículo declara: El estado no puede permitir que se lleve a cabo ninguna del contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo o de veto religioso. "El efecto derivado de la garantía del artículo 5o. consiste en la prohibición que se impone a las personas sin distinción alguna para celebrar convenio que independientemente de la naturaleza tienda a imponer el individuo la pérdida total o parcial en el que se pacte con carácter de irrevocable la renuncia de su libertad genérica y por lo tanto de las diversas manifestaciones en que esta se resuelva.

En virtud de que se ha pretendido hacer aparecer la cláusula haciendo notar que si se trata de una condición debe estimarse incluida entre las señaladas en la prohibición del apartado tercero del artículo 5o. Constitucional que analizamos agregando que la consabida condición se expresaría en estos términos: A cambio de obtener un trabajo renuncie al ejercicio de mi libertad y de mis derechos. Entendemos que los derechos y la libertad que se asegura renuncia el trabajador en este caso en los derivados de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que le permite separarse del sindicato cuando así lo estime prudente.

Tampoco se vence este vicio que se trata de imputar a la cláusula de separación y para fortalecer lo dicho se expone interpretando a "Contrario Sensu" el párrafo tercero de referencia que no se prohíbe los contratos o convenciones que no den lugar, ni a la pérdida de la libertad humana, ni se pacte irrevocablemente el sacrificio de la misma, sino que el sujeto la conserve siempre en actitud de ejercitarla."

Para fortalecer tal afirmación se dirá que aún cuando la salida sindical fuera considerada como una condición resolutoria a la que se sujetará el contrato individual de trabajo, no estaría prohibida en el artículo 5o. Constitucional ya que la dicha condición no tiene como consecuencia ni la pérdida definitiva de la libertad ni supone una irrevocable decisión de mantener unida al organismo profesional, sino más bien la cláusula por separación por su naturaleza misma supone que en cualquier momento el trabajador puede separarse, ejercitando así el derecho negativo de asociación, es decir en el caso el individuo conserva potencialmente la facultad de abandonar la actitud a la que un contrato así condicionado pudiera tratar de sujetarlo.

CAPITULO III.

NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

I.- REGLAMENTACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Existen tres problemas fundamentales acerca de su reglamentación y pueden plantearse de la siguiente manera; primero, si realmente existe una reglamentación al respecto; segundo, en caso de existir en que consiste; tercero, si es o no conveniente introducir algunas reformas a la ya existente.

En el capítulo segundo de este trabajo habíamos estudiado la reglamentación de la cláusula de exclusión tanto la de ingreso como la de separación, pero es necesario precisar aún mas que es la cláusula de exclusión, si bien es cierto que el artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo que ya estudiamos habla de ella pero en el año de 1931 en la sesión del 28 de Julio de la Cámara de Diputados al estarse discutiendo el artículo 236 preguntó el Diputado David Ayala a la comisión qué cosa era lo que entendía por la cláusula de exclusión, la respuesta fué a cargo del Diputado Manuel Mijares.

"La comisión entiende por cláusula de exclusión y parece que así lo entienden las mismas organizaciones, aquella en que el patrono se compromete a emplear, en caso de que los necesite, solamente a elementos pertenecientes al sindicato con quien ha contratado".

De lo que se desprende que la que se admitía era, sin duda alguna, la cláusula de exclusión por ingreso y que en presencia de dicha cláusula hacía el derecho de despido; se cree que no es aceptable de ninguna manera la interpretación anterior.

Ya se apuntaba que la cláusula de ingreso marchaba junto con la de separación, más adelante se dirá si de esta forma debe de ser o al contrario deben de ir -

separadas, la de ingreso es natural y constitucional - que nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada y nadie resulta afectado en sus intereses personales, en cambio en la de separación es totalmente diferente ya que su efecto es poner fin a una relación jurídica, por lo que sí afecta los intereses jurídicos de los trabajadores.

Sobre las tres interrogantes de las que hablamos - al principio, afirmamos:

- a).- Que si existe una reglamentación de la cláusula de exclusión.
- b).- Consiste su reglamentación en disposiciones vagas y aisladas ya tratadas en el capítulo segundo de este trabajo;
- c).- Si es conveniente una reglamentación mas acuciosa sobre todo en el aspecto de no dejar - en estado de indefensión al trabajador, sostén de su familia.

Es muy conveniente fijar las bases esenciales de - todo procedimiento con apego al artículo 14 Constitucional, además de que la cláusula de exclusión debe estar separada tanto la de ingreso como la de separación para efectos de orden legal y no como se pretende de que estén unidas, no por índole de sistematización, sino para perjudicar los intereses de los propios trabajadores, - razón por la que nosotros nos inclinamos por una política de protección a la clase trabajadora y no para que dicha cláusula sea un medio para satisfacer instintos, algunas veces voraces, de los dirigentes de muchos sindicatos.

II.- NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE INGRESO Y SEPARACION.

Su naturaleza Jurídica en la actualidad puede te-

ner un triple origen o naturaleza: acuerdo entre trabajadores y patronos, decisión del árbitro escogido por las partes y laudo de una Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que se dice que dicha cláusula es un acuerdo de voluntades pero únicamente en los dos primeros casos ya que en el último es impuesta por el estado. Sobre este importante punto daremos nuestra opinión personal en el último inciso de este capítulo, por el momento pasaremos a ver la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión por separación.

Se podría decir que es análoga a la condición resolutoria derecho común, a la que quedan sujetas las condiciones individuales de trabajo, ya que esas relaciones subsisten en tanto no se realice el acontecimiento del que depende su duración, el que puede ser la renuncia o la expulsión; el acontecimiento es incierto y futuro pues no se sabe si vendrá la renuncia o la expulsión. Sobre la consideración anterior ya fué tratada en el capítulo segundo de este trabajo, por lo que es conveniente, analizar las diversas teorías que tratan de explicar la cláusula de exclusión.

III.- DIVERSAS TEORIAS SOBRE SU NATURALEZA.

Entre todas ellas destacan las que se inclinan por la constitucionalidad y legitimidad de la cláusula de exclusión por separación y aquellas otras que se inclinan por la anticonstitucionalidad de ella.

Entre las primeras teorías tenemos la de Mancha Fuentes Arturo, de la Universidad de San Luis Potosí y entre las segundas, se encuentran Mario de la Cueva, tratadista de trabajo, aun dicho maestro sabemos bien que, por lo complejo de la materia de la cláusula de exclusión, se inclinó alguna vez por su constitucionalidad, o sea por su legitimidad de la de separación.

Pero dejemos por un momento la teoría sobre la mencionada cláusula y pasemos a ver la manera en que funciona en la práctica y en el derecho positivo.

IV.- FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE ADMISION Y LA DE SEPARACION EN LA PRACTICA MEXICANA.

El funcionamiento de la cláusula de admisión en la práctica mexicana se puede apreciar por medio de algunos de los principales contratos colectivos de la industria nacional, entre ellos podemos citar: El Contrato Colectivo de la Industria Eléctrica; los Contratos de la Comisión Federal de Electricidad, de la Industria Textil y el Contrato Colectivo de Teléfonos de México.

Comisión Federal de Electricidad.

La Comisión Federal de Electricidad se encuentra dividida en cuanto a su funcionamiento en una oficina central, tres brigadas de construcción y montaje de obras eléctricas diversas de perforación y exploración geológica y diez operaciones en las que se genera, transmite y distribuye energía eléctrica, establecidas a lo largo y ancho del territorio nacional; estos datos no son superfluos sino importantes por lo siguiente: Hasta antes del 1º de Agosto de 1962 existían 12 contratos colectivos de trabajo de los cuales uno correspondía a las oficinas centrales, otro a las brigadas de construcción y montaje de obras eléctricas de perforaciones y exploración geológicas y para las divisiones hidroeléctricas y el resto uno para cada división. En la fecha indicada se logró establecer y se puso en vigor un contrato colectivo para todas las divisiones de operaciones, lo que viene a constituir sin duda alguna un enorme adelanto, ya que se vino a unificar en cuanto a prestaciones de fondo todos los contratos que en algunos as

pectos diferían manteniendo solamente discrepancia en lo tocante a salarios y viáticos que lógicamente tienen que variar en razón de la zona en que se presta el servicio.

Existen tres contratos colectivos de trabajo vigentes en los distintos centros de operación de la Comisión Federal de Electricidad, a saber:

- A).- Contrato colectivo de trabajo para oficinas centrales.
- B).- Contrato Colectivo de trabajo para las divisiones de operación.
- C).- Contrato Colectivo de Trabajo para las brigadas de construcción y montaje de obras eléctricas, de perforación y exploración geológica y para las divisiones hidrométricas.

En el primero de los mencionados contratos en su Capítulo II del personal, estatuye:

Cláusula Octava.- Obligaciones de ocupar personal sindicalizado. La comisión se obliga a contratar exclusivamente los servicios de los trabajadores pertenecientes al sindicato en todos los trabajos que se requieran en las oficinas centrales, con excepción de los que necesita para puestos de confianza, y el sindicato se obliga a proporcionar todos los trabajadores necesarios para llevar a cabo dichos trabajos.

Aquí se ve con toda claridad la exclusividad sindical tan duramente combatida, y que el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos tiene pactada en forma de cláusula de admisión (ingreso) en el contrato colectivo que se analiza. Por otra parte, la representación también exclusivamente del sindicato se encuentra consagrada en la Cláusula II referente a las

"relaciones Obrero Patronales". La comisión se obliga a no pactar directamente con los trabajadores de base a su servicio, sino que lo hará en forma exclusiva con el comité ejecutivo central, por lo que se considerarán nu los los pactos que se realicen en contraversión de esta cláusula.

Como se puede apreciar queda plenamente garantizado el mayor interés profesional del sindicato ya que - sus relaciones con la empresa no permite el trato de - ella con los trabajadores en lo individual, ya que los pactos nacidos de esta forma serán, por declaración expresa de las partes, nulas.

En cuanto al funcionamiento de la cláusula relativo a la forma en que deberán cubrirse las vacantes o - puestos de nueva formación, la cláusula 12a. estatuye - forma de proporcionar trabajadores:

La comisión se obliga a dar a conocer por escrito al sindicato dentro de un término de 72 horas toda vacante o creación de puestos de base que haya en oficinas centrales, con objeto de que el sindicato, dentro - de igual término de 72 horas, toda vacante o creación - de puestos de base haya en oficinas centrales, con objeto de que el sindicato dentro de igual término proporcione el personal necesario para cubrirlos. Cuando se - trate de personal especializado el sindicato disfrutará de un término de 5 días para presentar a los trabajadores que la comisión le solicite, cuando por no haber po dido el sindicato proporcionar oportunamente el personal solicitado, la comisión tengan necesidad de emplear trabajadores no pertenecientes al sindicato, el trabajador será despedido por la comisión sin responsabilidad para ella, la comisión se obliga a dar aviso al Comité Ejecutivo Central del Sindicato de la designación que a

partir de la vigencia de este contrato haga de los empleados de confianza que autoriza el mismo".

Por otra parte, también la cláusula 13 inciso A).- Señala como requisito indispensable para ingresar al servicio de la Comisión Federal de Electricidad ser miembro del Sindicato.

Idénticos acuerdos a los anteriores se encuentran consagrados en las cláusulas 9a., 12a., y 14a., del contrato colectivo de trabajo para las divisiones de construcción y montaje de obras eléctricas de perforación y exploración geológica y para las divisiones hidrométricas.

Del análisis de las cláusulas referidas se puede derivar importantes y claras consecuencias, que son las siguientes:

a).- En los distintos contratos colectivos de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad se encuentra consagrada la cláusula que alguna vez denominamos cláusula de exclusividad (a la de exclusión) sindical en cuanto que a uno de los requisitos de ingreso consiste precisamente en ser miembro del sindicato en el momento de ser contratado y continuar afiliado durante todo el período del empleo, so pena de perderlo al aplicársele la separación por exclusión.

b).- Se encuentra consagrada asimismo la afiliación al sindicato en virtud de la cual el patrón podrá controlar condicionalmente a un trabajador a solicitar en un término de cinco días contados a partir de la fecha de su contratación su ingreso a la asociación profesional titular del contrato colectivo, sino se hiciera esa solicitud o fuere rechazado por el sindicato, -

perderá el empleo;

c).- En la parte final de la cláusula 12a que se transcribió se encuentra un adelanto de una tendencia del actual movimiento sindical que consiste en ampliar su radio de control a los empleados de confianza, para establecer en un futuro la exclusividad sindical, no sólo respecto de las vacantes de puestos de base, sino también de los puestos de confianza, siempre que no se trate de aquellas a que se refiere el artículo 4º, de la Ley Federal del Trabajo. Esta tendencia actualmente apenas perceptible se reduce a hechos como los siguientes: preferencia de los empleados de base o sindicalizados para puestos de confianza, obligación del patrón de avisar al sindicato de la designación que haga de empleados de confianza, limitación en cuanto a su número de trabajadores de confianza, que pueda designar el patrón, obligación de amonestar, suspender y hasta despedir aquellos de sus empleados de confianza que de hecho o de palabra maltraten a los trabajadores a sus órdenes, que se inmiscuyen en los problemas específicos del sindicato o que fomenten, algún acto de división dentro del mismo.

Contrato colectivo de la Industria Textil.

Dentro de la Industria Textil se encuentran celebrados diversos contratos colectivos de trabajo de carácter obligatorio que se pueden dividir de la siguiente manera: Fibras duras, lana, algodón y sus mixturas, Seda, rayón y fibras artificiales de filamento continuo, géneros de punta, listones, cintas elásticas, cintas bordadas y encajes.

El artículo 25 del contrato colectivo de trabajo -

de carácter obligatorio para la Industria Textil del Ramo de la Lana que está en vigor desde el día 21 de Enero de 1965, estatuye en su primer párrafo: "Las empresas se obligan a cubrir las vacantes definitivas o temporales o puestos de nueva creación con trabajadores -- sindicalizados".

No es necesario un esfuerzo desmedido para desprender de la disposición que se transcribe la exclusividad sindical que en forma de cláusula de admisión se ha venido examinando.

Por lo que toca a las demás ramas de la Industria Textil, son análogos a la aquí explicada, por lo que se pasará a analizar el contrato colectivo de trabajo en su aspecto de la cláusula de exclusión.

Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Teléfonos de México, S.A. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana de 19 de Junio de 1972.

Toca ahora analizar el contrato de Teléfonos de México que en cuanto a la cláusula de exclusión es uno de los más interesantes para maestro estudio ya que es el de más reciente creación, hasta el momento de estar elaborando este trabajo.

El capítulo denominado "Cláusula de exclusión y - disciplinas sindicales".

Cláusula 18. "De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, cuando algún miembro del sindicato renuncie a pertenecer a éste o sea expulsado del mismo la empresa procederá a la separación inmediata del trabajador previa petición escrita del Comité Ejecutivo Nacional, la empresa no tendrá la facultad para calificar la procedencia e improcedencia de la expulsión"

Cláusula 19. "La empresa se obliga a suspender del servicio con un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la fecha en que se reciba la comunicación del sindicato, a los trabajadores sindicalizados a quienes el mismo acordó sancionar con pérdida temporal del trabajo, siempre y cuando estas sanciones no originen la paralización de un departamento, sección de departamento, sucursal o -

subsucursal o se apliquen a más del 30% del personal respectivo, al mismo tiempo la empresa se obliga a - notificar por escrito al sindicato, la fecha en que se aplique la sanción". (31).

Por lo que se acaba de ver se denota claramente - que la cláusula de exclusión sigue los mismos lineamientos más o menos con las mismas generalidades de todos - los Contratos Colectivos existentes. Así también se encuentran disposiciones análogas en el Contrato Colectivo de los Ferrocarriles y el de Petróleos Mexicanos.

Después de haber examinado la cláusula de admisión y su funcionamiento en la práctica mexicana, cabe llegar al objeto estudio del tema escogido y dar una opinión personal al respecto.

Contrato Colectivo de la Planta General Motors de México. Por lo que toca a la Cláusula de Exclusión tal contrato lo reglamenta en su artículo 47 que a la letra indica:

Art. 47.- La empresa se obliga a separar al trabajador, cuando se trate de expulsiones (Art.395 de la Ley Federal del Trabajo) dentro de las setenta y dos horas siguientes en que haya recibido por escrito la comunicación sindical, misma que deberá llenar todos los requisitos que exige la ley. Los trabajadores expulsados no podrán prestar en lo sucesivo ningún servicio a la empresa aún cuando el puesto que ocupen, esté fuera del control sindical; asimismo la empresa se compromete a que los trabajadores que estén consignados a la comisión de honor y justicia mientras no se resuelva el - -

caso por la asamblea no podrá contratarlos en un puesto de los que están fuera del control sindical. En este último caso el sindicato se obliga a comunicar a la empresa el o los nombres de los trabajadores que hayan sido consignados a la comisión de honor y justicia dentro de un plazo de dos días hábiles a partir de la fecha en que se hizo la consignación.

V.- Opinión Personal al Respecto.

Antes de dar nuestra opinión sobre la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión es conveniente ver la responsabilidad y obligaciones sindicales.

Responsabilidad y obligaciones Sindicales.

La actuación de los sindicatos, hemos dicho, se proyecta con un principio de autonomía frente al Estado y a los empresarios, para que puedan realizar su objetivo: "El Estudio mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". art. 236 de la Ley Federal del Trabajo); y nos hemos inclinado a considerar que los sindicatos son personas morales, sujetos de derechos y obligaciones, por ello los actos que se realicen o dejen de realizar determinan una responsabilidad que tendrá diversos encuadramientos según sea la disposición violada.

También podemos considerar que esa responsabilidad pueda ser directamente del sindicato o bien su calificación exlege, (32) relacionada con actos de los directivos sindicales.

La importancia de la responsabilidad de los sindicatos se ha manifestado como necesaria. Inclusive la Organización Internacional del Trabajo, en el punto sépti

mo de la resolución de la XXX reunión en Ginebra, Suiza, sobre la libertad sindical y protección al derecho de organización y negociación, dice textualmente: "La adquisición y el ejercicio de los anteriormente previsto no deberán tener por efecto eximir a las organizaciones de empleados y trabajadores de sus responsabilidades y obligaciones respectivas.

Vamos a analizarlas, sistematizándolas y ubicándolas conforme a la naturaleza misma de los actos cometidos. Pueden haber de tipo civil, penal, (entre estas - las de la mayoría), morales, sociales y las sanciones económicas a que se hagan acreedores.

A.- Responsabilidades Civiles.

Si los actos que la directiva del sindicato realiza se sujetan a las determinaciones de la asamblea, la responsabilidad del sindicato es directa.

Si los directivos se apartaron de los estatutos - (33), la responsabilidad es directa de los propios directivos (34). Las consecuencias de la responsabilidad civil trascienden en que se tenga que cumplir la obligación o que pagar daños y perjuicios, conforme lo establece el artículo correspondiente de la Ley Federal del trabajo.

En las huelgas llamadas por el vulgo locas, o sea sin fundamento legal, así como el tortugismo, existe la responsabilidad, independientemente de la pena tipificada, bien sea que lo hagan directamente los miembros del sindicato, requiriéndose en este caso constitucionalmente la mayoría o que la realicen los directivos.

Daños y Perjuicios. El artículo 2108 del Código-Civil nos dice que por daños debe entenderse como la pérdida y menoscabo sufrido en el patrimonio por falta de cumplimiento de una obligación; a su vez el artículo 2109 precisa por perjuicios a la privación de cualquier ganancia lícita que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación. De igual manera la Ley Federal del Trabajo da acción para el cumplimiento de la obligación de pago de daños y perjuicios, (35), a los sindicatos partes en el contrato colectivo, miembros de esos sindicatos, y a cualquier otra persona obligada, determinándose que los sindicatos solamente pueden intervenir cuando los hechos afecten el interés colectivo.

Elementos de la Responsabilidad Civil.

Para la existencia de la responsabilidad civil se deben llamar y llenar los siguientes requisitos; a) La comisión de un daño sea éste en menoscabo, lesión o perjuicio, que de cualquier modo se provoque, bien sea daño patrimonial, menoscabo del patrimonio o daño moral, afectación del sentimiento; y b).- La culpabilidad y la relación de causa y efecto. Quedan sujetos a las disposiciones de los artículos 2557 y 2562 a 2576 del Código Civil, teniendo que cumplir todas y cada una de las obligaciones. (36)

El sindicato como persona moral queda obligado directamente por los actos en que interviene con el consentimiento de sus socios. Cuando no exista autorización, el acto es nulo y los directivos sindicales serán responsables con los terceros.

Si los trabajadores han declarado una huelga sin llenar los requisitos de fondo y forma, la huelga debe

rá terminar y reanudarse las actividades y de no hacerlo los trabajadores incurren en responsabilidad.

Por el contrario, si se llenaron los requisitos, - el patrón es responsable de los salarios que han dejado de percibir los trabajadores en la suspensión de actividades por la huelga.

B).- Responsabilidades Penales.

Los actos de violencia pueden consistir en presión física o moral para que los trabajadores ingresen a un sindicato prohibido. El fomento de actos delictuosos en la huelga se sanciona en la Constitución (artículo 123), fracción VIII). Es lícita una huelga cuando la mayoría de los huelguistas ejercitan actos violentos contra las personas o las propiedades.

El trabajo es una garantía constitucional (artículo 4º), reiterado en el artículo correspondiente a la Ley Federal del Trabajo. Que no debe de ser vulnerable. "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad;

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

a).- Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b).- Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causas de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso de presentarse nuevamente a sus labores; y

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

a).- Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se tratan de substituir o se sustituye a los -- huelguistas en el trabajo por desempeñar, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga".

b).- Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda seguir laborando.

Nuestra ley establece los casos específicos en que se atacan los derechos de tercero, ya transcritos estos renglones, asimismo cuando se atacan los derechos de la sociedad.

Aun cuando el principio general es que las personas morales no cotraen responsabilidad criminal, la preparación y concepción del delito también puede hacerse por una o varias personas, es decir, por el acuerdo del grupo.

El manejo de los fondos sindicales permite fácilmente substraerlos. Por ello su protección ha sido objeto de preocupaciones en general (37) y se presenta la

disyuntiva entre poder intervenir el Estado, anulando - la autonomía de la organización o el respeto a esa auto-
nómia, como todas las del derecho que se inclina a re-
saltar una.

La Ley Federal del Trabajo obliga a los directivos
sindicales a rendir cuentas completas y detalladas a la
asamblea general de sus asociados, por lo menos cada -
seis meses, obligación que no puede dispensarse para -
atenuar el mal manejo.

c).- Responsabilidad de las mayorías.

Los artículos 123, fracción XVIII, constitucional_
y 445 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a los -
casos en que puede calificar como ilícita una huelga.
Son dos: 1o.- Cuando la mayoría de los huelguistas co-
meten actos en contra de la integridad de las personas_
o de las propiedades; y 2o.- Cuando haya guerra si los
trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios_
que dependen del gobierno.

La consecuencia, según la Ley Federal del Trabajo,
consiste en declarar rotos los contratos de trabajo -
para todos los trabajadores.

El caso primero es el que interesa, porque se san-
ciona a todos los trabajadores, siempre que la mayoría,
o sea la mitad más uno, cometan actos punibles. Se está
en presencia de lo que la doctrina reconoce como actos_
en que la muchedumbre se convierte en sujeto activo del
delito (38).

La doctrina patronal ha objetado que se exija que_
sea precisamente la mitad más uno de los trabajadores -
los que realicen los actos, para que pueda calificarse_
-

la ilicitud; "El artículo 445 es totalmente inaplicable, ya que al determinar que la huelga será ilícita, - cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades, deja al patrón - sin posibilidades reales de acreditar que son precisamente la mayoría de los huelguistas los que cometieron los actos violentos contra personas o propiedades, pues hay que recalcar que los notarios públicos carecen de - fé pública en materia laboral, y los inspectores de trabajo, que difícilmente se consiguen en situaciones normales, materialmente en casos de urgencia; por otra parte, dicho artículo no se ajusta al pensamiento del nuevo Derecho Penal, que implica necesariamente, mayor - - pena a mayor delito". Efectivamente, la sanción de ilicitud en una huelga no está en razón del daño que se - causa.

¿Y se puede dejar tal situación de esta manera?.

La respuesta lógica y jurídica es que de ninguna forma debe de ser así, ya que con el ejemplo que se pondrá a continuación se podrá apreciar claramente lo absoluto y anti-jurídico de tal artículo, supongamos: que si cinco trabajadores de un sindicato de veinte llegan a matar - al patrón (máximo daño), la huelga no tiene por qué ser declarada ilícita, y en cambio, si once obreros de ese mismo sindicato lesionan levisísimamente al patrón, la - huelga será, necesariamente, ilícita, en el supuesto - caso, claro está, de que se pruebe que la mayoría (los once trabajadores del sindicato de veinte) ejercitaron - actos violentos y causaron las lesiones al patrón.

La respuesta anterior así simplemente podría ser - que si es correcta, pero sin embargo, pensamos que el - criterio que acepta nuestra legislación es correcto por dos razonamientos que al final resultan ser determinantes: uno legal y el otro histórico.

El legal lo entendemos, porque siendo la huelga un derecho de los trabajadores, y no del trabajador, debe sancionarse el derecho de los mismos trabajadores, entendiéndose como tal esa mayoría. Tan es así que el ejercicio de la huelga requiere para todos los actos del interés democrático mayoritario y que las personas que cometan delitos particulares pueden ser castigados con la aplicación de las penalidades que establezca la legislación positiva.

El segundo, o sea el histórico, nos lo dió el constituyente. Basta analizar a este propósito las palabras de uno de los constituyentes más connotado, Heriberto Jara: "... los que quieran impedir al trabajador que por medio del abandono del trabajo (que es uno de los recursos muy legítimos que tiene para su defensa) logre su objetivo, no podrá impedirlo haciendo que se mezclen entre los huelguistas cinco, seis y hasta diez agitadores, porque eso no se considerará como la acción de la mayoría y, por consiguiente, no bastará que ellos pretendan ejercer determinada acción contra el orden o la propiedad, para que declare una huelga ilícita. Habrá necesidad de que realmente la mayoría del conjunto huelguista ejerza acción para que entonces se puer a esto por las autoridades a los desmanes que se cometan". (39)

Por lo que se ha visto bastaría que un trabajador cometiera los actos, para que se convirtiera en ilícita la huelga y pudiese alegarse por el patrón.

No es cierto que no pueda precisarse la mayoría, porque la responsabilidad de las masas casi siempre se delata en concreto:

D.- Responsabilidad Moral.

La actuación sindical permite valorizar los principios que rigen la actividad de los sindicatos y de los miembros, al ser denominado por lo que suele llamarse - "dominio público", las actuaciones. Circulan en la vida los actos que realizan y la vida diaria va permitiendo equilar valores.

Perderá prestigio y solidez un planteamiento sindical, si sus actos anteriores han sido innobles, como en el caso de la inadecuada aplicabilidad de la cláusula de exclusión por separación. Las autoridades y los demás conocen la vida, saben sus hechos y actos tienen intereses particulares y por ello los límites, del respeto, del respaldo de los propios trabajadores dependen de una conducta apegada a los principios de comprensión que deben de existir, y de sinceridad. En una palabra - sujetos a obligaciones éticas. (40) que si no se realizan, son deudas que se cobran con el no tomar en cuenta a quien las adquiere.

"Labor social de los sindicatos" El sindicato tiene dentro de sus funciones la de gestionar el aseguramiento de las condiciones de trabajo social dentro del sindicato. "La posibilidad de perseguir fines sociales diferentes del señalado, deriva de la libertad de expresión ampliada por el legislador constitucional y por el legislador ordinario, aquel al afirmar el interés respectivo, éste al afirmar los intereses comunes; ahora - bien lo común es esencialmente social, he aquí pues que un sindicato está en la posibilidad de pugnar por el mejoramiento de las condiciones sociales de sus agremiados. Dentro de esas condiciones sociales, deben entenderse comprendidas todas aquellas condiciones de trabajo, no en relación con el patrón, sino en sus relacio-

nes como miembros de la sociedad. Las diversas instituciones que tienen por objeto el aprovechamiento de los socios de los trabajadores: la educación, el deporte en los centros de creación, etc.; podrían catalogarse dentro de fines sociales" (41)

Actualmente, los sindicatos obtienen en los contratos colectivos establecimientos para alimentación, subsidios para el deporte, dotación de bibliotecas y en algunos el beneficio a la familia por fallecimiento, organizado de diversa forma. Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos de la República Mexicana, tiene en su art. 66, fracción I, un derecho concedido a los familiares de los socios actuales del sindicato que fallecen, consistente en que una vez corrido el escalafón, la última plaza vacante será otorgada a los familiares de los trabajadores, que puede ser: hijos, esposa o el designado por el trabajador fallecido.

La acumulación de fondos provenientes de los agremiados permite un vasto campo de actividades en beneficio de los mismos, por lo considerable de aquellos. Por ejemplo en Estados Unidos de Norteamérica, el importe de las tesorerías sindicales equivale a 500 millones de dólares anuales (42)

Los fondos sindicales en México, pueden destinarse a adquirir bienes muebles o inmuebles. Estos últimos podrán ser los edificios destinados inmediatamente al objeto de su institución, sin que gocen de privilegios de inembargabilidad y de ahí que puedan con ellos responder de las obligaciones que adquieran.

Es de destacar que los sindicatos, federaciones y confederaciones de capacidad económica relevante poseen sus edificios propios, como sucede con los sindicatos del Instituto Mexicano del Seguro Social, Ferrocarrile-

ros, Petróleos y otros más.

Existe otra responsabilidad y obligación de los sindicatos que sería en este caso las "sanciones económicas", pero para el estudio que estamos llevando a cabo no es menester contar con él.

Es muy conveniente destacar que el estudio que se ha llevado en páginas anteriores denominado "Responsabilidad y Obligaciones Sindicales" fue imprescindible dado que él nos servirá de punto de apoyo para dar nuestra opinión personal. Por lo que se vió en forma de apéndice puede decirse que en la aplicabilidad del derecho del trabajo se toma muy en cuenta los principios del Derecho Civil.

Ahora bien, como se recordará apuntábamos ya en el prólogo de este trabajo que si no se conocían las causas determinantes de la aparición del derecho del trabajo jamás podrían entenderse, en particular, las instituciones que forman dicha disciplina, y en este caso en especial las obligaciones y responsabilidad del sindicato, para poder analizar la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión.

Para un mejor entendimiento de nuestro estudio haremos de dividirlo en tres grandes partes:

I.- La forma de poder contemplar el Derecho de Trabajo, a la luz de los principios del Derecho Civil.

II.- Teorías sobre la Naturaleza del Contrato Colectivo en relación con la cláusula de exclusión.

III.- Teoría personal. (Sobre la Cláusula de exclusión.)

I.- La forma de contemplar el Derecho del Trabajo a la luz de los principios del Derecho Civil.- Antes que nada se nos plantea el primer y el más grande problema que es el de saber si se puede interpretar las normas del Derecho del trabajo a la luz de los principios del Derecho Civil?.

El problema presentado una vez resuelto nos servirá de base para la teoría que pretendemos realizar.

Existen dos corrientes en la actualidad a tal interrogante; una de ellas es "que no sirven los principios del Derecho Civil al Derecho del Trabajo" y su argumentación es la siguiente;

Contemplar las Instituciones del Derecho del trabajo y compararlas con las del Derecho Civil puede llevar al sujeto que lo hace a conclusiones absolutamente falsas porque su figura no se contempla tal cual es en realidad, sino distorsionada en su constitución y en sus efectos por los principios del Derecho Civil, que no le son aplicables debido a la diversa naturaleza de ambas instituciones y por que persiguen fines y objetivos diversos aunque las dos sean disciplinas jurídicas.

La figura que contempla un sujeto que se situa frente a un espejo, en parte cóncava y en parte convexo, es el reflejo distorsionado de su persona; ésta en realidad no corresponde a la imagen que se refleja. Algo similar es lo que sucede a los que tratan de estudiar las instituciones del Derecho del Trabajo a la luz de los principios del Derecho Civil, porque aun cuando efectivamente estudian las instituciones de Derecho del Trabajo, las contemplan distorsionadas que jamás podrán conocerlas tal cual son en realidad. (43)

La segunda corriente es la opuesta a la anterior, y se puede resumir en las siguientes consideraciones; a).- El derecho del trabajo surge de Derecho Civil; b).- el derecho del Trabajo es de reciente formación, ya que los años primeros del siglo pasado no fueron propicios para dar nacimiento a tal derecho; c).- El Derecho del Trabajo en México en una forma ya más definida surge a la vida en 1931; d).- Por lo que no es totalmente independiente ya que aún el órgano de mayor jerarquía, en este caso la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha recurrido a los principios del Derecho Civil para decidir las cuestiones del Trabajo (44)

Expuestos de esta forma breve las dos corrientes sobre la relación posible del Derecho del Trabajo y del Derecho Civil, queremos concluir sobre este primer problema, que nos inclinaremos por la segunda teoría, para tratar de elaborar nuestro criterio personal sobre la cláusula de exclusión aunque antes continuaremos con nuestro estudio.

II.- Teorías sobre el Contrato colectivo de Trabajo en relación con la cláusula de exclusión.

Entre las más sobresalientes teorías tenemos las siguientes;

- 1.- Como una institución.
- 2.- Como contrato ordinario.
- 3.- Como un acto jurídico mixto.
- 4.- Como fuente Autónoma de Derecho Objetivo.
- 5.- Como un derecho de clase.

I.- Como una institución.- Se ha dicho que el contrato colectivo es una Institución, pero qué tipo de institución de derecho público o de derecho privado?

Indudablemente que es de derecho público, la causa es - que la norma que reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan y por ende la asociación profesional es la de ejercer el poder público en - este caso el sindicato, la extensión del contrato colectivo no es un mandato caprichoso, sino una exigencia - constitucional.

Comentario.- El inconveniente que le encontramos a esta teoría es que el Estado delega la facultad de regular las relaciones de trabajo y en este caso no solo a los sindicatos sino también a las empresas, este poder público es el que nos lleva a considerar la cláusula de exclusión formando parte del contrato colectivo de trabajo como una Institución de orden Público. Pero entre sus ventajas consisten en que es natural que el Estado moderno tiene la necesidad de intervenir en los factores de la producción, pero como esta se da diariamente, es por ello que tuvo la confianza en el o los sindicatos y en la empresas y por que no decirlo en las organizaciones de trabajadores, y les dió la facultad de regular las relaciones de trabajo. Para concluir sobre esta teoría se puede decir que toma como base el famoso "contrato social" por las razones que el Estado "delega" a los trabajadores.

2.- Como un Contrato Ordinario.- El contrato es todo acuerdo de voluntades sobre un objeto de interés jurídico. El objeto del contrato es siempre una prestación, es decir, un acto humano o negativo, el contrato crea o trasmite derechos y obligaciones. El Contrato Colectivo de trabajo nace por acuerdo de dos voluntades de dos personas jurídicas sobre un objeto de interés jurídico.

Comentario.- Se dice que es un verdadero contrato, en este aspecto estamos de acuerdo pero en relación con la cláusula de exclusión, que se dice al respecto, se indica que también es un verdadero contrato por virtud del cual se obliga a los trabajadores a no prestar sus servicios sino en las condiciones fijadas en el contrato colectivo y los patronos a no utilizar los servicios ajenos sino conforme a esas mismas condiciones. Más adelante al dar nuestra posible teoría se analizará - este aspecto.

3.- El Contrato Colectivo de Trabajo como un acto jurídico Mixto.- Será tratada esta teoría únicamente en relación con la cláusula de exclusión, en el siguiente sentido; ya apuntábamos...que la naturaleza de la cláusula de exclusión podía tener un triple origen, y decíamos en aquel entonces, acuerdo entre trabajadores y patronos, decisión del árbitro escogido por las partes, y laudo de una junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que se decía que era únicamente en los dos primeros casos ya que en el último es impuesta por el estado...

Comentario.- Es para nosotros un acto jurídico mixto por las siguientes consideraciones y argumentos: intervienen en el acuerdo la voluntad de los trabajadores y de los patronos, si fuera de esta forma únicamente estaríamos en presencia de un elemento de carácter privado pero como también interviene el Estado y este tiene el carácter de Público es por ello, que nosotros le denominamos "Acto Jurídico Mixto".

4.- Como Fuente Autónoma de Derecho Objetivo.- Se puede decir al respecto que el contrato colectivo de trabajo es una forma nueva de creación de derecho objetivo. Ya que éste es un conjunto de normas que se imponen a los hombres independientemente de su voluntad y -

cuyas normas, si no son obedecidas se ejecutan coactivamente por el Estado. Es una fuente autónoma de derecho objetivo. Es la norma jurídica creada autónomamente - por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible.

5.- Como un derecho de clase.- En la constante - lucha entre el hombre y las cosas, el derecho principia a inclinarse por el hombre, al menos hoy se lucha por - un derecho más humano, y el derecho del trabajo es un - derecho de clase.

El sentido del contrato colectivo, como elemento - de un derecho de clase, se revela en la ya comentada - disposición del artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que el contrato colectivo no podrá celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la empresa, y por ende siendo parte el contrato colectivo de la cláusula de exclusión o viceversa, mejor dicho, es ésta un derecho de clase.

Comentario.- El comentario que se le puede hacer a esta teoría es el siguiente; El contrato Colectivo de Trabajo por ser parte del Derecho de Trabajo que es sin duda alguna producto y a la vez derecho de clase, y la cláusula de exclusión al formar parte del contrato colectivo de trabajo, también pudiera considerarse un logro y un derecho de clase, nosotros nos inclinamos que así es, pero únicamente en cuanto a la de ingreso o también llamada de admisión.

Cabe hacer la aclaración de manera muy especial - que la cláusula de exclusión no solo se da en el Contrato Colectivo de trabajo como se ha venido analizando, -

sino también en el contrato Ley, y así lo dispone el artículo 413 "En el Contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

Después de haber analizado las diversas teorías - que existen al respecto de la cláusula de exclusión en el Contrato colectivo de trabajo, se pasará al siguiente inciso quizá uno de los más importantes de este trabajo, denominado:

Criterio Extra-Oficial Substantado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Hemos llegado al objeto estudio de la cláusula de exclusión, según el estudio doctrinal substantado por la Corte de una opinión verdadera sobre el problema de la tan discutida cláusula.

Se debe aclarar que el subtítulo de Criterio Oficial es debido a las siguientes: Tal criterio no está substantado en la Jurisprudencia de la Corte, ni siquiera en los libros de texto sobre la materia, es la innovación más reciente dada en forma muy particular y confidencial a nuestra persona, de ahí el valor con que se viene a acrecentar este humilde trabajo.

La Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación compuesta dicha sala por los siguientes ministros:

- Ministro: Salmerón de Tamayo.
- Ministro: Cañedo Aldrete Ramón,
- Ministro: Guerrero López Euquerio,
- Ministro: Mondragón Guerra Salvador,
- Ministro: Yáñez Ruiz Manuel.

"Los estudios sobre la materia, tanto jurisconsultos, legisladores y doctrinólogos están consientes, y es una verdad, comprobada, que la tan discutida cláusula de exclusión por ingreso es un logro de la clase trabajadora, establecida en los contratos colectivos de trabajo, pero difiere mucho a la llamada de separación o propiamente la de exclusión. Es una verdad inegable que; el trabajador fuera despedido de alguna manera no se cumplieran con los requisitos establecidos en la Ley y de manera especial al artículo 496, y sus correspondientes reglamentaciones. Pero no puede modificarse tal situación tan anormal, por que es una tradición que pasa en el devenir histórico y sobre todo existen intereses creados muy poderosos sobre la materia" (65)

Por lo que se acaba de transcribir se denota claramente que todavía falta mucho por hacer por la mencionada cláusula de exclusión y sobre todo por la de separación.

Después de tan interesante estudio pasaremos al siguiente inciso intitulado opinión personal al respecto.

V.- Opinión Personal al respecto.

Como se recordará sobre este punto a tratar ya se había dividido su estudio en tres grandes partes; a) La forma de contemplar el derecho del trabajo a la luz del derecho Civil. b) Las diversas teorías sobre la naturaleza del Contrato Colectivo de trabajo en relación con la cláusula de exclusión, c) teoría personal, y es ésta última a la cual hemos llegado al objeto estudio de este tema.

Nos inclinamos para desentrañar la cláusula de ex-

clusión por el Derecho Civil, únicamente con sus principios que nos servirán para elaborar nuestra opinión.

Creemos que la cláusula de exclusión es un Contrato de adhesión, o por lo menos en algo se le asemeja, - los argumentos y consideraciones jurídicas con las siguientes:

El elemento esencial que permite caracterizar jurídicamente estos contratos es difícil de determinar (planiol, Ripert) la reglamentación del contrato es muy compleja, la oferta no puede ser discutida, y parece que - la voluntad de uno de los contratantes, imponiéndose - hasta cierto punto de otra, es lo que caracteriza verdaderamente hasta cierto punto de la otra, es lo que caracteriza verdaderamente al contrato de adhesión.

Estos son los elementos característicos del contrato mencionado, pasaremos a ver su analogía con la cláusula de exclusión primero la reglamentación del contrato de adhesión es compleja, en la cláusula de exclusión también es sumamente complejo, segundo, la oferta no puede ser discutida en El contrato de adhesión, tampoco puede discutirse la cláusula de exclusión, tercero, la voluntad de uno de los contratantes, imponiéndose en - cierto punto a la otra voluntad, de igual forma sucede en la cláusula de exclusión, ya que para extender el - contrato colectivo es la sindicación en cuanto a voluntad obligatoria (se acepta por el interés de obtener el trabajo) o en algunos casos ni se enteran de ella.

Sobre dicha naturaleza jurídica se puede decir que es un acto unilateral, porque existe una desigualdad de las partes, declaran que en los pretendidos contratos - de adhesión falta por un lado, la voluntad libre y es-

clarecida sin la cual no hay contrato verdadero, y -- para apollar nuestra opinión acudimos a Saleilles dice este autor "Hay pretendidos contratos que no tienen de contrato sino el nombre y cuya construcción jurídica -- esta por hacer...porque existe el predominio exclusivo de una sola voluntad obrando como una voluntad unilateral, que dicta su ley, no ya a un individuo sino a una colectividad determinada, y se obliga de antemano unilateralmente salvo la adhesión de los que quisieran -- aceptar la ley del contrato. Y en la mayoría de los -- casos así sucede el obrero solamente habrá preguntado -- el monto del salario y el trabajo que se pide". (46)

En la cláusula de exclusión sucede lo mismo porque es una voluntad la que predomina sobre qtra.

Pero sea cual fuere su naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión, lo que si es un hecho innegable que el sindicato muchas veces para satisfacer sus propios instintos voraces aplica la cláusula de exclusión por separación en perjuicio de los trabajadores. Por lo que se protesta en la forma más enérgica posible, y de no ser más un medio para oprimir a la clase trabajadora, que sea esta como fué creada como avance de la -- clase trabajadora a sus beneficios y nunca en sus perjuicios e interés.

Notas Bibliográficas del Capítulo IV.

- (31) Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado Entre Teléfonos de México, S.A. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana 1972. p.p. 15- y 16. Imprenta Nuevo Mundo S. A. D.F.
- (32) García Abellán Juan, Introducción al Derecho Social p. 254.
- (33) Garizurieta N. Jorge Ob. Cit. p. 104.
- (34) Código Civil Arts; 2557 y 2562. pp. 440 y 441 México 1962. Ed. Porrúa.
- (35) Código Civil Ob. Art. 2108 p. 373.
- (36) Martín García Jorge "La Responsabilidad Civil de las Asociaciones Profesionales".
- (37) Carrancá Trujillo, Raúl, Derecho Penal Mexicano p. 337.
- (38) Cavazos Flores, Baltazar, La Huelga y el Derecho Penal.
- (39) Loc. Cit.
- (40) Filosofía del Derecho, tr. José Medina Echevarría.
- (41) Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, p. 529.
- (42) Revista de la Federación Norteamericana de trabajo.
- (43) Cepeda Rodolfo Villarreal, Ob. Cit. p. 80.

- (44) De la Cueva Mario. Ob. Cit. T. I. P. 372.
- (45) Información proporcionada por la 4a. Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación (25 de - - Sept. de 1972)
- (46) Borja Soriano Manuel. "Teoría General de las Obligaciones". T. I. p.p. 153 y 154. Ed. Porrúa, México 1962.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

I.- La idea de asociación es tan arcaica como la humanidad misma porque el desequilibrio social que siempre ha existido, ha hecho que en todos los tiempos y en todos los países que los trabajadores se unan para mejorar sus condiciones de vida.

II.- La asociación profesional es falso haya sido inventada por algún país en particular más bien ha devenido en el curso de la historia hasta significar en este momento un derecho consignado en nuestra Carta Fundamental y en otras leyes secundarias.

III.- La asociación profesional es el único medio con que cuenta el trabajador para poder estar en una situación de relativa igualdad frente a los empresarios.

IV.- En México el derecho de asociación profesional surgió a la vida social con la promulgación de la Constitución de 1917, por considerarlo los trabajadores necesario y justo.

V.- El sindicato representa un obstáculo cualquier maniobra que menoscabe o tienda a menoscabar el fruto de los esfuerzos de los trabajadores para mantener la unión como único medio de equilibrar sus fuerzas con el empresario, representando las Cláusulas de Exclusión de ingreso y por separación vínculos de unidad organizativa.

VI.- La cláusula de exclusión es un pacto que celebran por una parte el sindicato y por otra la empresa,

VII.- La cláusula de exclusión también podría de nominarse cláusula de "exclusividad".

VIII.- La cláusula de exclusión es una conquista de la clase trabajadora.

IX.- Es constitucional la cláusula de exclusión por ingreso, en sentido general.

X.- Respecto a la cláusula de exclusión por separación se presentan algunas variantes como cuando el trabajador renuncie o sea expulsado del sindicato.

XI.- Propongo una revisión y modificación por parte de los legisladores en cuanto a la cláusula de exclusión por separación.

XII.- En cuanto a su naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión existen diversas teorías.

XIII.- La cláusula de exclusión podría interpretarse como un contrato de adhesión por su analogía.

MOISES HERNANDEZ GARCIA.

BIBLIOGRAFIA

BORJA SORIANO MANUEL.

Teoría General de las Obligaciones. Ed. Porrúa, México -
1964.

CABANELLAS GUILLERMO.

Derecho Sindical y Corporativo.

CARRANCA TRUJILLO RAUL.

Derecho Penal Mexicano.

CASTORENA J. DE JESUS

Tratado de Derecho Obrero.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.

La Huelga y el Derecho Penal.

CEPEDA VILLARREAL RODOLFO

Derecho del Trabajo Segundo Curso.

DE LA CUEVA MARIO.

Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa 9a. Ed.
Porrúa, México 1966.

ESTRELLA CAMPOS JUAN.

Derecho del Trabajo. Segundo Curso. Ed. U.N.A.M. México
1970.

FITCH JOHN A.

Responsabilidades Sociales de los Sindicatos Obreros.

GARCIA AVELLAN JUAN.

Introducción al Derecho Social.

GALLART FOLCH ALEJANDRO.

Las Convenciones Colectivas de Trabajo. Madrid, España.

GARIZURIETA M. JORGE.

Estatuto Jurídico de los Sindicatos. Ponencia Mexicana para el VII Congreso Internacional de Derecho Comparado (Upsala) 1966. Ed. U.N.A.M.

GONNARD RENE.

Historia de las Doctrinas Económicas. 4a. Ed. Aguilar - 1952 Madrid, España.

KUCZYNSKI J.

Evolución de la Clase Obrera. Ed. Mc Graw Hill. Madrid, España 1967.

MARTIN GARCIA JORGE.

La Responsabilidad Civil de las Asociaciones Profesionales.

MANCHA FUENTES ARTURO

Aspectos Jurídicos sobre la Cláusula de Exclusión.
U. A. S. L. P.

MEDINA ECHEVERRIA JOSE.

Filosofía del Derecho.

PATERSON FLORENCE.

Sindicalismo de los Estados Unidos.

LEGISLACION CONSULTADA

ANTIGUA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, México 1970.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa. México, 1972.

PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO PARA LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS.

Emilio Portes Gil. Ed. Oficial, Talleres Gráficos de la
Nación. México, 1929.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.
Editorial Porrúa. México, 1962.

CONTRATOS COLECTIVOS:

De Petróleos Mexicanos, de Teléfonos de México, del
Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Planta Ge-
neral Motors de México. 1973.

JURISPRUDENCIA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA
NACION.