

312509

10
2ej.



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

1983 - 1988

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:

Ma. del Carmen Gabriela Herrera Martínez

Asesor de Tesis: **HECTOR SANTOS AZUELA**

México, D. F.

TELIS CON
FALLA DE ORIGEN

1990.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS

	Página
A. LUCHA DE CLASES Y DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES	1
B. NACIMIENTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION	9
C. MOVIMIENTOS INTERNACIONALES	11
a) Inglaterra	11
b) Francia	14
c) Estados Unidos	16
D. CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL SISTEMA JURIDICO MEXICANO	17
a) Establecimiento de la cláusula de exclusión en el sistema Jurídico + Mexicano (1917-1930)	22
b) Movimientos de consolidación de la cláusula de exclusión (1931-1970).	29
c) Ley Federal del Trabajo	51

CAPITULO SEGUNDO

CLAUSULA DE EXCLUSION

A. CLAUSULA DE EXCLUSION EN SENTIDO ESTRICTO. SU CONCEPTO	55
B. TERMINOLOGIA	56
C. FUNCION	57
D. FIGURAS RELACIONADAS CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION	57
a) Contrato Colectivo de Trabajo	58
b) Contrato-Ley	62
c) Sindicatos	64
E. TRABAJADORES DE CONFIANZA	66

CAPITULO TERCERO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO

A. DEFINICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION - POR INGRESO	73
a) Doctrina	73
b) Ley	75
c) Jurisprudencia	75
B. FUNCION	77
C. ORIGEN Y NATURALEZA	77
D. EFECTOS	79
a) Plaza vacante	84
b) Periodo de prueba	86
E. CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION DE LA -- CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO	93

CAPITULO CUARTO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

A. DEFINICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION -- PÓR SEPARACION	103
a) Doctrina	103
b) Ley	105
c) Jurisprudencia	106
B. NATURALEZA	106
C. PRESUPUESTOS DE PROCEDENCIA	108
a) Requisitos de forma	114
b) Requisitos de fondo	114
D. FINALIDAD	116
E. PROCEDIMIENTO DE EXPULSION	119
a) Aprobación de la expulsión	123
b) Confirmación del patrón	125
F. EFECTOS	128

	Página
G. CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION	132

CAPITULO QUINTO

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

A. LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO - COLECTIVO	141
B. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO - CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION	143
C. TEORIA DE LA LEGALIDAD DE LA CLAUSULA DE - EXCLUSION	145
a) Doctrina francesa	147
b) Doctrina belga	147
c) Doctrina española	147
d) Doctrina alemana	148
e) Doctrina mexicana	148
D. CLAUSULA DE EXCLUSION Y LAS GARANTIAS --- INDIVIDUALES	149

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El nacimiento del Derecho del Trabajo fue para proteger a los trabajadores principalmente. No es preciso recordar las condiciones que han determinado la aparición de la llamada cuestión social, por lo menos la organización en nuestro tiempo de esta cuestión que en todas las edades y todos los tiempos ha sido la pugna entre las clases sociales por el poder y la riqueza.

La clase trabajadora ha luchado constantemente por conseguir los principios de justicia social y existencia digna, trato justo, derechos de asociación, autonomía sindical y estabilidad en su empleo.

En la relación laboral se encuentran múltiples figuras jurídicas, pero lo que a nosotros nos interesa y es la finalidad del presente trabajo, es la cláusula de exclusión, entendiéndola por ésta, aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a darle trabajo a los trabajadores que estén sindicalizados y separará a los que no lo estén. En dicha cláusula de exclusión se presentan dos aspectos que la forman y que son: la cláusula de exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por sepa--

ración. Un trabajador al pretender ingresar a una empresa, solamente será aceptado si se afilia a ella, situación que no puede ser concebida por el Derecho y específicamente por el Derecho del Trabajo. Otro tanto es, cuando el trabajador no desea continuar afiliado a la asociación profesional que firmó el contrato colectivo con el patrón, ya sea porque su funcionamiento no lo convence o simplemente porque otro sindicato le ofrece más prestaciones; en este supuesto diremos que es una ficción. Esta decisión le traerá como consecuencia, que el propio sindicato pida al patrón la exclusión del trabajador, violando con ello los preceptos constitucionales.

Este es un tema de constante actualidad, por lo que se ha considerado un pacto que viola la libertad del trabajador, contrariando el principio que sustentan nuestras leyes.

La cláusula de exclusión es uno de los vicios de la organización obrera; no puede, pues, justificarse en manera alguna.

En el primer capítulo tratamos de dar una mayor

visión del surgimiento de la cláusula sujeta a investigación, así como de los acontecimientos mundiales que de una u otra manera repercutieron en el nacimiento de esta cláusula. También nos ubicamos en el Derecho Mexicano y la trascendencia que tuvieron los movimientos de los trabajadores, las leyes estatales hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el segundo capítulo hablamos ya en concreto -- de cómo se estableció en el sistema jurídico mexicano la cláusula de exclusión y cómo se ve involucrada con -- otras figuras jurídicas (contrato colectivo, contrato-ley, sindicatos) así como diversas denominaciones que a través del tiempo se le ha dado a la citada cláusula e incluso nos permitimos llamarla cláusula de consolidación sindical, ya que la realidad jurídica y social es de consolidar y darle fortaleza a los sindicatos.

El tercer capítulo versa sobre la cláusula de exclusión por ingreso, cuya finalidad es pactar con los trabajadores que estén sindicalizados; así como las diferentes definiciones de autores que son ampliamente -- conocidos en el ámbito del Derecho Laboral.

Para dar un mayor esclarecimiento del tema que estamos tratando, citamos algunas tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de tal manera que el lector tenga una mejor comprensión, teniendo en consideración el punto de vista de nuestro Máximo Tribunal de Justicia. También abordamos el origen y naturaleza, así como los efectos y consecuencias.

En el cuarto capítulo abordamos el tema de la cláusula de exclusión por separación, en donde, como el anterior capítulo, hacemos referencia a las diferentes definiciones de autores especializados en materia del trabajo y entendemos a ésta como aquella, por virtud de la cual el empresario separará a los trabajadores que no estén sindicalizados; así como diferentes tesis del más Alto Tribunal de la República.

Debido a que el procedimiento llevado a cabo para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación es por demás, inconstitucional tratamos de dar una visión más clara explicando los requisitos de forma y fondo y cómo se lleva a cabo la aprobación de dicha expulsión. Siguiendo este mismo orden, nos referimos a la confirmación del patrón y los efectos como las conse - -

cuencias por la violación de la cláusula por separación.

En el quinto y último capítulo y una vez analizada la cláusula de exclusión por ingreso y la cláusula de -- exclusión por separación, pudimos observar que tanto la una como la otra violan los preceptos contenidos en la -- Constitución Política Mexicana, estos artículos contemplan la libertad de trabajo y de libre asociación. Los -- numerales violados son el 1°, 5°, 14 y 123 en las frac-- ciones XVI, XXII y XXVII, que en el desarrollo del pre-- sente trabajo explicamos cada uno de ellos, así como -- también la contradicción que se encuentra en la Ley Fe-- deral del Trabajo en los artículos 358 y 395 y éste a su vez con la Carta Magna.

Dada la importancia que tuvieron las diferentes -- doctrinas respecto a la legalidad de la cláusula de ex-- clusión, fue necesario y por así ameritarlo citar, las -- que a nuestro juicio han sido o han tenido gran relevan-- cia en la vida jurídica de la cláusula.

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTORICOS

Con la conquista de la cláusula de exclusión por parte de la clase obrera, que fue incluida en los contratos colectivos de trabajo, es decir, reconocida por el Estado, la clase detentadora de los medios de producción no se dio por vencida. En consecuencia, los empresarios realizaron una serie de maniobras para que la mencionada cláusula no fuera del todo eficaz. Dichas maniobras fueron motivo del nacimiento de sindicatos que se conocen con el nombre coloquial de "sindicatos blancos o amarillos", que evidentemente los patrones manejaban.

Este capítulo de antecedentes se dividirá en varios incisos a efecto de lograr una mayor claridad y sistematización en los temas tratados.

A. LUCHA DE CLASES Y DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES.

La lucha de clases es la ley sociológica del régimen capitalista y la manifestación de la dinámica social del régimen fundado en la propiedad privada; tuvo, durante el siglo XIX, varias expresiones que repercutieron hondamente en el régimen económico-social de aquella época.

Los trabajadores alcanzaron resonantes triunfos, -- entre otros, el de asociación y organización y en consecuencia, el reconocimiento, por parte del Estado y de -- las mismas empresas, respecto a la personalidad jurídica de los sindicatos. Por otra parte, como natural manifestación del derecho de asociación, nació también el derecho en favor de la organización sindical que llevó a la posibilidad de celebración del contrato colectivo de -- trabajo. Este tipo de contrato, es la forma jurídica de consolidación del derecho de asociación profesional en -- el sentido contractual de la palabra.

Como era lógico, habiendo alcanzado la clase -- obrera las conquistas reseñadas, la clase poseedora de -- los medios de producción no se resignó pasivamente a -- aceptarlas como justas conquistas de la clase trabajadora y en consecuencia, derrotas para la clase propietaria o detentadora de los bienes, de los satisfactores y pre-satisfactores, que constituyen en una palabra, el capital. En consecuencia, los patrones comenzaron a atacar a las organizaciones de trabajadores, haciendo uso de -- toda clase de medios, tales como: la creación de sindicatos "blancos" y las concesiones más variadas a tales organizaciones, a fin de que los obreros renunciaran a sus

auténticos sindicatos.

No obstante, la clase detentadora del capital no se dio por vencida y trató de desorientar a la clase -- trabajadora y a sus organizantes sindicales. Especial -- mente a fines del siglo XIX y principios del presente, -- surgieron una serie de organizaciones sindicales dirigi-- das encubiertamente por los patrones, tal es el caso de los llamados sindicatos "blancos" y "amarillos". A su -- vez, la clase trabajadora se reorganizó creando organis-- mos que tenían las características de grupos de choques, que fueron llamados "sindicatos rojos", que no pocas -- ocasiones se enfrentaron con los trabajadores incoñdi -- cionales del patrón y a la misma fuerza del orden, en -- este preciso momento de lucha social, nace la cláusula -- de exclusión, como respuesta a la efervescencia social imperante.

Aún en nuestros días, la clase patronal, cambian-- do de táctica, pues la original o sea la formación de -- sindicatos "blancos" se desgastó y dejó de ser viable, -- trataron de debilitar a los sindicatos por medio del em-

pleo de la doctrina del "paternalismo". (1)

Ante esta situación, los sindicatos trataron de - desarrollar una conciencia de clase de trabajadores or-- ganizados, es decir, mantener un espíritu de lucha en -- defensa de sus derechos, estar unidos para vivir mejor - y llevar un frente contra el capital.

Ahora bien, el nacimiento de los sindicatos no -- fue para los fines que perseguían los empresarios, es -- decir, que tiendan a impedir la libre organización y ac-- tividad de los sindicatos obreros y que sean enemigos de la lucha de clases y tampoco quieran por regla general, - luchar por una transformación próxima entre el proleta-- riado y los patrones, su concepción real era igualar las fuerzas del empresario con los obreros para conseguir -- mejores condiciones de trabajo y fuera un éxito tanto -- económico para los trabajadores, como de producción para los patrones, esta igualdad de pensamientos no es un ca-- mino fácil, ya que por una parte el obrero era explotado

(1) Cfr. PORRAS y López, Armando. Derecho Procesal del - Trabajo. Editorial Cajica, Puebla, Pue. México, Pág. -- 346.

necesariamente por el empresario, para que este obrero - recibiera a su vez un salario.

La cláusula de exclusión, como figura jurídica -- persigue dos fines fundamentales: uno, mediato que es -- la consolidación de la organización sindical y otro, inmediato que es el de ofrecer un frente unido contra las maniobras de los patrones: el primero busca las mejores condiciones de prestación de servicios y un régimen de -- igualdad para los trabajadores a través de un buen con-- trato colectivo, y el segundo, defender sus intereses -- para vivir mejor.

La Declaración de Derechos Sociales llevada a ca-- bo por los constituyentes en 1917, abrió un nuevo y más firme horizonte al movimiento obrero, ya que el hombre -- sufría en el campo, las fábricas y en el taller. Esta -- Declaración de Derechos Sociales tuvo apoyo con el movi-- miento francés del siglo XIX en donde la burguesía esta-- ba en su máximo esplendor. Los trabajadores influencia-- dos por los pensamientos socialistas de esa época no lo-- graban la liberación del proletariado. Fueron diversos - movimientos obreros que obtuvieron la caída de la monar-- quía, para establecer la República; la aparición del Ma--

nifiesto Comunista fue el documento más importante en la historia de este movimiento social y logró que los obreros franceses tuvieran más conciencia del acontecimiento que se aproximaba, al proponer un conjunto de principios del Derecho del Trabajo.

Para que surgiera el Derecho del Trabajo fue preciso que la Revolución Constitucionalista, rompiera con el pasado ya que en años anteriores solamente existía el Derecho Civil. Fue preciso este surgimiento pues nació -- como un Derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de -- valores de los que se desprende una nueva idea de justicia en donde el trabajador iba a ser elevado a la categoría de persona en la realidad de la vida social y ésto comenzó con el General Huerta; que en 1914 abandonó el -- poder, cediendo el triunfo a la revolución militada por Venustiano Carranza.

Los primeros frutos tuvieron lugar en Aguasca -- lientes, mediante un decreto de reducción de la jornada de trabajo de nueve horas que impuso el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios. En San Luis Potosí se dictó un decreto el 15 de septiembre de 1914 fijando los salarios mínimos. En Tabasco días más tarde se fija-

ron los salarios mínimos, se redujo a 8 horas las jornadas de trabajo y se cancelaron deudas de los campesinos. En Jalisco y Veracruz, el movimiento creador del Derecho del Trabajo tuvo mayor importancia; en Jalisco, Manuel M. Dieguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre de 1914 en ese mismo Estado, Aguirre Berlanga publicó un decreto en donde la jornada de trabajo era de 9 horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en Veracruz, el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República, y de gran semejanza a la de Jalisco con excepción de que la jornada máxima era de 9 horas, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera. La Ley del Trabajo fue el antecedente principal del artículo 123 Constitucional, ya que dicha Ley reglamentó las instituciones colectivas, asociaciones, con contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del Derecho Individual del Trabajo; jornada máxima, des-

canso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. (2)

Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Para estar de acuerdo a -- sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de todos los conflictos económicos, las normas para la presentación de los servicios y cuando se tratara de contro -- versias jurídicas la sentencia que les pusiera fin. Cabe también hacer mención del proyecto de la Ley del Contrato de Trabajo, que se presentó bastante completo en donde se reguló el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo. (3)

Cabe advertir, que la cláusula de exclusión nunca hubiera triunfado ni se hubiera consagrado en los con --

(2) Cfr. CUEVA de la, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Edición, 1985. Editorial -- Porrúa, S.A. México, D.F., MEXICO. Pág. 434.

(3) Cfr. Idem.

tratos colectivos o en los estatutos sindicales, si el Estado no la reconoce, pues aunque en ocasiones el Estado se coloca como protector de los capitalistas, las circunstancias lo han obligado a defender instituciones como la cláusula de exclusión, que es eminentemente tutelar de la clase económicamente débil, esto es de los trabajadores, tomándose en consideración que el Estado la plasmó en la Ley Secundaria, artículo 123 y en la Ley Primaria en el artículo 395. Sin embargo, en la práctica su uso no es del todo correcto, ya que los empresarios la manejan de acuerdo a sus intereses, sin importar el perjuicio que se le ocasiona al trabajador.

B. NACIMIENTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

El origen de la cláusula de exclusión se encuentra en el régimen corporativo. En efecto, es sabido que una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños; únicamente podían abrir un taller los maestros, previa autorización de la respectiva corporación, en consecuencia, quien no formara parte de ella quedaba excluido del mercado, como lo menciona el Maestro Mario de la Cueva -

(4). De este principio deben haber tomado las "asociaciones de compañeros", la idea de la cláusula de exclusión.

Cabe citar que el antecedente inmediato de la cláusula de exclusión puede encontrarse también en el "boicot", que era el movimiento por virtud del cual las "asociaciones de compañeros" exigían a los "maestros" que no emplearan en sus talleres más que a oficiales miembros de la asociación y que se excluyera del trabajo a los oficiales no miembros, lo cual es relatado por los historiadores de la lucha de clases que estableció la injusticia social y dio motivo para que las "asociaciones de compañeros" trataran de conseguir el respeto de sus legítimas operaciones. (5)

El oficial, ajeno a la "agrupación de compañeros", que ingresaba en un taller, era boicoteado y se le despreciaba públicamente; además ningún miembro de la asociación volvía a trabajar en el taller del maestro

(4) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Tercera Edición.- 1984. Pág. 306.

(5) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Cuarta Edición, - 1961. Pág. 371

que había aceptado al extraño. Generalmente tuvieron --
éxito los "compañeros".

Porras y López (6) no está de acuerdo con el --
Maestro De la Cueva, respecto al origen de la cláusula -
de exclusión. Dice que las corporaciones medioevales no
fueron organismos de resistencia, su finalidad fue di --
versa, pues en realidad se trataba de organismo de pa --
trones y compañeros y la cláusula de exclusión tuvo que
nacer en un medio típicamente clasista y en plena lucha
social.

Por otro lado, los autores no se han puesto de --
acuerdo respecto a que haya sido en el siglo XIX cuando
la cláusula de exclusión se desarrolló en el ámbito del
Derecho de Trabajo.

C. MOVIMIENTOS INTERNACIONALES.

a) Inglaterra: Esta Nación fue la primera en ob--
tener conquistas de libertades colectivas.

(6) Cfr. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Op. cit. Pág. 346.

Los obreros ingleses luchaban para que el auge -- industrial no los desplazara destruyendo las máquinas -- y quemando las fábricas, lo que motivó que se creara una ley contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles.

Ante esta situación, iniciaron los obreros ingleses la lucha para obtener el reconocimiento de sus sindicatos Trade Unions, que fueron aceptados en el año de 1824 por el Parlamento Inglés.

En Londres, se organizó la Convención Cartista -- que fue aquella llevada a cabo mediante una carta petición en la que solicitaban del Parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajador hablar en la -- tribuna, situación que no convenía a los burgueses y nobleza, por lo que empezaron a hostilizar a los trabajadores para que no continuaran con este movimiento.

Los trabajadores ingleses no se dieron por vencidos y logran que se apruebe la Ley del Parlamento Inglés en el año de 1706, la que se conoció como Trade Disputes Act; fue la primera que reconoció la licitud de la cláu-

sula de exclusión (7). Dos siglos después, se estableció de manera más clara el procedimiento a seguir para que funcionara la cláusula en comento. Aunque es importante señalar que los esposos Webb, relatan la aparición de -- dos casos importantes en relación al tema, tal es el caso de: Los cargadores del oeste de Inglaterra que lograron constituir en el año de 1741, una especie de corporación y exigieron de los maestros contratistas que no utilizaran trabajadores libres; la negativa de éstos -- trajo como consecuencia una huelga y el "boicot". Por -- otro lado, en el año de 1771 una unión de sombrereros -- formaron una Federación Nacional y reclamaron que únicamente se empleara a sus miembros en esa industria. Se -- luchó durante varios años, hasta que el Parlamento de -- claró ilegal a la citada Federación, no obstante el fracaso sufrido, son antecedentes de la lucha reivindicadora de los trabajadores para lograr reconocimiento de sus justas aspiraciones en cuanto a la contratación de elementos "sindicalizados", para fortalecer estas institu--

(7) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 372.

ciones. (8)

b) Francia: En este país, su revolución tuvo más resonancia en toda Europa. La monarquía que existía fue derrocada y la República empezó a florecer con la influencia del socialismo utópico y tomando fuerza de convicción del Manifiesto Comunista, en donde el movimiento obrero propuso un conjunto de principios en los que se plasmo en todo su esplendor la idea del Derecho del Trabajo.

Francia fue considerada un verdadero volcán, debido a los grandes movimientos huelguísticos que se presentaron por los trabajadores de la seda de Lyon y la organización de diversas sociedades secretas, entre las que se encuentran en esta última: Los Amigos del Pueblo, La Sociedad de los Derechos del Hombre, La Sociedad de las Familias y La Sociedad de las Estaciones; las dos primeras democrática-burguesas y las restantes con acentuada tendencia socialista

(8) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición.- 1969. Pág. 372.

El proletariado no se conformó con el establecimiento de la República; quería una República Social e -- inició la lucha por una legislación del trabajo que debía de contener los siguientes puntos básicos: Reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un ministerio para realizar estos fines. -- La creciente agitación que se presentó obligó al gobierno a tomar en consideración la primera concesión, reconocimiento del derecho a trabajar, seguida de la creación de los Talleres Nacionales, cuya finalidad era realizar aquel derecho. Los trabajadores franceses no se conformaron con la concesión otorgada y días después se impuso un decreto por virtud del cual quedó integrada la Comisión de Luxemburgo, encargada de redactar la legislación social. De gran trascendencia fue también el decreto Reorganización de los Conseils de Prud'hommes, -- precursor lejano de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje. Parecía iniciada la transformación del Derecho del Trabajo, pero no fue así. La burguesía empezó a sentir el peso de los movimientos obreros y procedió a cerrar los Talleres Nacionales, situación que provocó -- que el proletariado y la burguesía se enfrentaran. Los triunfos obtenidos por parte de los empleados se vinieron abajo y la evolución del Derecho del Trabajo se vio

obligada a detenerse una vez más.

c) Estados Unidos: Como es lógico suponer, los -- Estados Unidos de Norteamérica, al darse cuenta de los -- conflictos que se presentaron tanto en Inglaterra, como en Francia, adoptó una política frente a las relaciones libres, semejante a los lineamientos generales existentes en Inglaterra, consecuencia que trajo aparejada una postura negativa frente a las legítimas reivindicaciones de los trabajadores. Esta postura tuvo que ser cambiada, toda vez que a partir de la tercera década de nuestro -- siglo, surgió la llamada Ley Wagner de 1935 National -- Labor Relations Act. En dicho cuerpo legal hubo un reconocimiento expreso a la legitimidad de la cláusula de -- exclusión pactada en los contratos colectivos. Los Estados Unidos denominaron a la cláusula en estudio Closed -- Schop. (9)

(9) Cfr. CAMERLYNCK G. H. y Lyob-Caen, G. Derecho del -- Trabajo. Quinta Edición. 1974. Editorial Aguilar, S.A. - Madrid, ESPAÑA. Pág. 373.

Como podrá advertirse el origen de la cláusula de exclusión corrió suerte paralelamente con el origen del contrato colectivo de trabajo, ambas instituciones del Derecho Laboral son fundamentales en el logro de las reivindicaciones de la clase trabajadora. Así pues, la cláusula de exclusión nace como un efecto de la asociación profesional contemporánea y se nos presenta como un complemento de la contratación colectiva y como medio para fortalecer a las asociaciones profesionales. Al respecto Mario De la Cueva (10) nos informa que la cláusula de exclusión es tan antigua como las asociaciones profesionales, sin embargo, por razón lógica primero fue reconocida la contratación colectiva y posteriormente adquirió carta de naturalización en el Derecho Laboral, la cláusula citada.

D. CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL SISTEMA JURIDICO MEXICANO.

En nuestro país, la doctrina es unánime al considerar a la cláusula de exclusión como el medio más eficaz

(10) Cfr. CUEVA de la , Mario. Op. cit., Novena Edición. 1969. Pág. 371.

para el logro de las reivindicaciones de la clase trabajadora, asimilando esta institución jurídica con la -- trascendente institución de la huelga. Ambas figuras -- fueron puestas en el ámbito social por los trabajadores en su lucha síndico-política.

Es importante destacar que dentro de los Derechos Sociales contenidos en la Constitución de 1917 no se haya establecido, de manera categórica, la existencia de -- la cláusula de exclusión; sin embargo, ello es entendible dada la naturaleza general de las normas constitucionales y es por ello que la Ley Federal del Trabajo, -- fue la que contempló en esencia la reglamentación del -- artículo 123 y, específicamente de la cláusula en análisis, el artículo 49 actualmente el 395.

Se ha dicho que la cláusula de exclusión nació -- como instrumento político en la lucha inmediata del trabajador frente al capital y llevaba implícita la visión de una sociedad futura más igualitaria, en donde las riquezas naturales y aquellas creadas por el hombre fueron puestas al servicio de toda la humanidad y no de una --

clase social en perjuicio de la otra. (11)

La cláusula de exclusión como institución del Derecho del Trabajo no fue una obra de juristas ni tampoco respondió a nociones de Derecho y menos aún, como derivación de las tendencias del viejo Derecho Civil; fue -- resultado directo de la influencia derivada de los movimientos obreros mundiales, de la Revolución Social de -- 1910 y de la Revolución Constitucionalista que culminó -- en 1917 en Querétaro. Estamos en presencia de una combinación de fuerza expansiva del reconocimiento de los Derechos Sociales y de la organización y madurez que a la fecha habían alcanzado las clases trabajadoras, evidentemente explotadas por la clase poseedora de los medios de producción. Es decir, la cláusula de exclusión fue -- introducida en nuestro Derecho bajo el impulso de las -- organizaciones obreras con el respaldo de la ya señalada Revolución Constitucionalista que plasmó los fundamentos de las reivindicaciones sociales de la clase trabajadora.

(11) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 373.

En el mismo orden de ideas debemos encontrar el antecedente histórico en nuestro país, aunque no plenamente comprobado en el sentido de que la cláusula de exclusión por ingreso existió por primera vez, en México - en el año de 1916, plasmada en el contrato colectivo de trabajo celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas y su empresa. La cláusula de exclusión por ingreso y de exclusión por separación en nuestro Derecho del Trabajo se originó en la Convención Textil llevada a cabo en el año de 1927. No obstante, esta cláusula adquiere carta de naturalización en nuestro país al entrar en vigor la actual Ley Federal del Trabajo.

Es evidente que la cláusula que nos ocupa constituyó un instrumento valioso en la lucha permanente del trabajo contra el capital y sirvió como un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical que influyó grandemente en el fortalecimiento de la unión de los trabajadores y en el debate de las condiciones colectivas de prestación de servicios. Más tarde, la cláusula de exclusión se convirtió en un elemento de defensa y combate en favor de la tendencia sindical para obtener la mayoría de trabajadores en una empresa o rama industrial. Sin embargo, la concepción de esta cláusula ha --

sido tergiversada por los sindicatos ya que la utilizan para sus propios fines.

Ahora bien, en el siglo XIX y en el porfirismo no se conocía la cláusula de exclusión, motivo por el cual los empresarios no reconocían a las asociaciones profesionales, ni celebraron con ellos contratos colectivos.

Para una mayor comprensión cabe señalar que la -- cláusula de exclusión por ingreso, tuvo cabida antes de que se promulgara la Constitución de 1917; figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en el año de 1916 con la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, S.A. La -- cláusula de exclusión en sus dos aspectos (ingreso y separación) tuvo su aparición en la Convención Textil de 1927, en donde figuró el primer contrato-ley de nuestro sistema jurídico; era pues, natural que no se olvidara el procedimiento que le dio origen, esto es, una reunión o convención obrero patronal. (12)

(12) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op.cit. Novena Edición. - 1969. Pág. 373.

a) Establecimiento de la cláusula de exclusión --
en el sistema jurídicomexicano (1917-1930): Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.- Con fecha 14 de enero de 1918 esta ley fue promulgada y trata de asegurar la libre e individual asociación profesional, destacándose la fracción I del artículo 150, que literalmente dice:

"Queda prohibido a los sindicatos: I. Ejercer --
coacción sobre los trabajadores no sindicados, para --
obligarlos a sindicarse".

Bajo este antecedente varias fueron las legislaciones locales que siguieron a la de Veracruz, debiéndose señalar, especialmente, las siguientes: Nayarit, Chihuahua, Durango, Campeche, Aguascalientes y Oaxaca.

La Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, con fecha 10. de septiembre de 1921, entró en vigor, encontrándose que en los mismos términos se pronunció la Ley de Querétaro promulgada el 18 de diciembre de 1922, mejorando el texto en el artículo 164, del contenido del artículo 150 de la Ley del Estado de Veracruz, al establecer:

"A todo sindicato le está prohibido: I. Obligar - por cualquier medio, no siendo por la persuasión conve-- niente, a los trabajadores no sindicalizados, a que se - separen de él o a que continúen perteneciendo".

En el mismo cuerpo legal citado encontramos el -- artículo 165, que es del tenor literal siguiente:

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

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, de - fecha 12 de junio de 1925 es considerada la que estable-- ce el sistema más perfecto de las legislaturas estatales e inspirada en la Legislación Francesa, para tal efecto basta mencionar el contenido de los artículos 177, 179 y 180, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 177: Queda estrictamente prohibido a -- los sindicatos: I. Ejercer coacción sobre los trabajado-- res no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse.- II. Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen tra-- bajo sin causa justificada".

"Artículo 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.- Esto no obsta para que el miembro que se retira tenga -- derecho de exigir la devolución de las cantidades que -- legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del -- sindicato".

"Artículo 180: Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezca multa convencional o que de algún modo des -- virtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexis -- tente".

De lo expuesto en los párrafos que anteceden se -- desprende que la evolución de las leyes de trabajo en -- las legislaciones estatales nos permiten una explicación sencilla, esto es, que a medida que transcurre el tiempo se van conociendo mejor las instituciones y necesidades tanto de los patrones como de la clase obrera, advir -- tiéndose que en los artículos 179 y 180 se vislumbra el antecedente más remoto de los preceptos relativos a la -

cláusula de exclusión contenidos en la ley vigente. (13)

La Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo, de fecha 28 de noviembre de 1928. En este año ya se había -- desarrollado de manera considerable el Derecho del Trabajo y se contemplaba la cláusula de exclusión, tomando en cuenta especialmente que ésta ya se había incluido en la Convención Textil (14). La Ley citada contiene en el artículo 38 un Proyecto de cláusula de ingreso, dicho -- numeral dice textualmente:

"Artículo 38: Cuando determinado trabajador, -- obligado en un contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer -- sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el -- patrono dar preferencia e igualdad de circunstancias, al sindicalizado".

(13) Cfr. CUEVA de la , Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 374.

(14) Cfr. Idem.

El anterior precepto transcrito lo que en realidad consigna es un principio de preferencia sindical, -- más que una cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión se convirtió, más tarde, en uno de los principales elementos de defensa y combate de la tendencia sindicalista para poder lograr una mayoría de trabajadores afiliados al sindicato bien sea en una empresa o bien en una rama de la industria.

Lo anterior motivó que desde el punto de vista -- político el movimiento obrero comenzara a defender, a -- veces de manera incondicional, de las líneas políticas -- surgidas del Partido Revolucionario Institucional, que a la postre se fue traduciendo en su sometimiento total de la fuerza sindical al imperio del Estado y de esta manera la cláusula de exclusión fue transformándose de hecho, en la base firme, mediante la cual se impuso el totalitarismo estatal en las clases obreras sindicalizadas. Se llegó a fortalecer la tendencia hacia la sindicalización única tomando la institución de la cláusula -- de exclusión como un mecanismo para el sometimiento de la disidencia, tergiversando con ello la naturaleza misma de la cláusula colocando y traicionando el origen --

mismo de ella.

Debió de transcurrir un año para que en 1929 se -
anunciara la expedición de una Ley Federal del Trabajo -
para ser aplicada en todo el territorio nacional y ello
motivó una movilización generalizada de los sindicatos -
afiliados a la Confederación Regional Obrero Mexicana --
(CROM). Este acontecimiento tuvo lugar durante la Presi-
dencia de Emilio Portes Gil que remitió al Congreso de -
la Unión en el mismo año, un Código Federal del Trabajo
en donde se aprecia la inclusión de la cláusula en estu-
dio, pues en el citado Código se contenían algunos ante-
cedentes de su funcionamiento, basta señalar los artícu-
los 139 y 301 cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 139: Son obligaciones de los patrones:
III. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los tra-
bajadores sindicados, a los mexicanos y a los que hubie-
ren servido satisfactoriamente con anterioridad".

"Artículo 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 obre en defensa de los intereses profesio--

nales que representa".

Posteriormente la Exposición de Motivos del Proyecto aludido aclaró el sentido del artículo 301 al afirmar:

"Esta disposición tiende a impedir que la fuerza del sindicato impide al patrono el ejercicio del derecho que el Código le otorga con ciertas limitaciones".

Las limitaciones a la elección del personal fueron contenidas en la fracción III del artículo 129 del Proyecto de Código en comentario que a la letra dice: -- "Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicados". Excepto lo anterior ningún otro principio o limitación al ejercicio del Derecho del Trabajo era aceptado por el mencionado Código, de lo que se deduce que la acción del sindicato para pedir la exclusión de algún trabajador, había de fundarse en el principio establecido en el ya citado artículo 139. (15)

(15) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 375.

Evidentemente que el contenido de los artículos - 139 y 301 se contraponen, lógicamente que el empresario acoge el primer precepto, toda vez que conviene a sus -- intereses.

b) Movimientos de consolidación de la cláusula de exclusión. (1931-1970): El proyecto de Emilio Portes -- Gil, fue desechado en el año de 1929, por considerar que que no era del todo eficaz y ello dio motivo para que en 1931 se formulara el Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, tomando en cuenta las observaciones que se le habían hecho al primero, tanto en el -- poder legislativo, como aquellas que fueron hechas en -- las Centrales Obreras (Organización Patronal y Confede-- ración Regional Obrero Mexicana).

La Secretaría de Industria realizó un Proyecto de Ley del Trabajo de vital importancia para el país, que - fue redactado en 1931 en donde se garantizaban plenamente las libertades de asociación profesional positiva y - negativa. La primera, es la formación libre de la aso -- ciación profesional, es decir, que el trabajador ingrese libremente en cualquiera de las organizaciones existen-- tes o incluso formar una; la segunda, consistente en que

no se puede considerar a un trabajador miembro de una -- asociación profesional en tanto éste no lo manifieste, -- esto es, a nadie se puede imponer el derecho estatutario de la asociación profesional, a menos de que ingrese a -- la asociación profesional voluntariamente. Estas liber-- tades se consagraron en los artículos 234 y 249, frac -- ción III de la ley de 1931 que dicen:

"Artículo 234: Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que -- haya necesidad de autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar -- parte de él".

"Artículo 249: Queda prohibido a los sindicatos.. ... III.- Usar de la violencia sobre los trabajadores -- libres para obligarlos a que se sindicalicen".

El primer artículo citado del Proyecto de Ley, en relación con su contenido, se repite en parte en el artículo 358 vigente hasta la promulgación de la Ley de -- 1970.

En cuanto al segundo de los preceptos menciona --
dos, es importante decir que debe entenderse en cuanto --
a que la sindicación es un derecho y no un deber. La --
asociación profesional tiene la pretensión de imponerse
a los trabajadores para que ingresen y permanezcan en el
seno y una de las vías puede ser mediante violencia o --
amenazas contra las personas y ésto no puede ser consen-
tido por el orden jurídico ya que traería como conse --
cuencia tolerar también que se resistiera con violencia
y la paz social no podría existir.

También este proyecto reconoció por primera vez -
la licitud de la cláusula, por ingreso sometida a una --
aceptación voluntaria tanto del sindicato obrero como --
del empresario, concretamente señalada en el artículo 49
que en términos literales dice:

"Artículo 49.- 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 contra-
tos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera
otras que establezcan privilegios en favor de los sindi-
calizados no podrán aplicarse en perjuicio de los traba-
jadores que no formen parte del sindicato contratante --

y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato". (16)

De lo anterior se deriva el hecho de que los trabajadores alegaron que la cláusula por ingreso resultaría inútil si no iba acompañada, al mismo tiempo de la cláusula por separación, ya que el obrero una vez que fuera aceptado como empleado de la empresa, estaría en facultad de separarse libremente y en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese propuesto, por lo cual fue adicionada la Ley a efecto de que se incluyese la citada cláusula por separación para que sus derechos se vieran debidamente garantizados. (17)

Los autores del Proyecto de Ley Laboral de la Secretaría de Industria, tuvieron en cuenta las demandas de los trabajadores e incluyeron en él un artículo, el 49 ya transcrito. Además de que, en el seno de la Comi--

(16) Cfr. GARZA Sensores, Antonio. Cláusula de Exclu --
sión. México, D.F. MEXICO. Pág. 7.

(17) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Tercera Edición.
1984. Pág. 377.

sión Dictaminadora del Congreso, los trabajadores hicieron notar que el precitado artículo 49 parecía una disposición extraída del Derecho Civil, ya que la vigencia de la cláusula dependería, necesariamente, de la voluntad caprichosa del empresario lo cual rompe con la estructura y marco teórico del Derecho Mexicano del Trabajo, al excluir el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula; pero además también da la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo ante el conflicto que pudiera presentarse. No obstante lo anterior, es importante concluir que nació y adquirió carta de naturalización en el Derecho del Trabajo la cláusula de exclusión por ingreso. (18)

Las libertades positivas y negativas de asociación profesional se vieron garantizados íntegramente en el Proyecto de Ley, sin embargo, los sindicatos y patronos no siguieron los lineamientos establecidos haciendo mal uso de la cláusula de exclusión.

Al Proyecto de 1931 se le hicieron diversas obje-

(18) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. - 1969. Pág. 375.

ciones no obstante que la cláusula de exclusión estaba -- más detallada. La cláusula de ingreso debería ser acep-- tada a condición del acuerdo de voluntades entre las -- partes pues contraría los fundamentos del Derecho Mexi-- cano del Trabajo, toda vez que incluye la posibilidad de que los obreros reclamaron por la vía coercitiva o me -- diante el ejercicio del derecho de huelga esta cláusula. Al respecto, la Cámara de Diputados primero y el Senado después, tuvieron que aceptar el punto de vista de los -- trabajadores, conviniendo en suprimir el párrafo del -- problema dejando así el asunto en manos de los intérpre-- tes o exegetas de la ley.

Otra objeción presentada por los trabajadores al Proyecto fue en el sentido de que en sus términos la -- cláusula de exclusión por ingreso resultaba a todas lu-- ces inútil, pues era necesario complementarla con la -- cláusula de separación, en el caso bastaba con que el -- trabajador se registrara en el sindicato y renunciara al mismo días después de haber sido aceptado o empleado por la empresa. Ello dió motivo a que se adicionara el Pro-- yecto con un nuevo artículo, cuyo contenido se encontró en el numeral 236 de nuestra ley vigente. En efecto, co-- mo el nuevo precepto aparecía en contradicción con los --

principios de la libre asociación, solicitaron que también se suprimiera el párrafo que dice: "... a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". (19)

Lo extraordinario de este Proyecto es que después de las objeciones hechas, subsistió el párrafo señalado y el precepto que prohíbe cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de asociación profesional.

Por último, los trabajadores ferrocarrileros solicitaron la inclusión en la Ley, del contenido del artículo 186 en virtud del cual se obligaría a que los trabajadores reajustados permanecieran en el sindicato, ya que constantemente corrían el riesgo de ser considerados como no sindicalizados, situación que aprovechaba el patrón para despedirlos.

En el mismo Proyecto de la Secretaría de Industria, se encuentra plasmado el artículo 236:

(19) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición.- 1969. Pág. 375.

"Artículo 236.- Los sindicatos de trabajadores --
tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean -
despedidos del sindicato, cuando en el contrato exista -
la cláusula de exclusión".

De la lectura del artículo 236 puede advertirse -
que existe la posibilidad de interpretarlo en forma con-
tradictoria con el artículo 235 ya que éste establece --
que: "... cualquier estipulación que establezca multa --
convencional en el caso de separación del sindicato o --
que desvirtúe de algún modo las libertades positiva y --
negativa de sindicación, se tendrá por no puesta"; lo --
cual implica la inconstitucionalidad del precepto citado
en último término. Es importante destacar que el proble-
ma planteado nunca ha llegado a la Suprema Corte de Jus-
ticia de la Nación y por ello no ha habido una interpre-
tación jurídica del mismo. (20)

Como se puede advertir, el artículo 236 que fue -

(20) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Tercera Edición.
1984. Pág 377.

adicionado al Proyecto de la Secretaría, resultó a la --
postre ser el antecedente más firme del artículo 395 de
la Ley de 1970, en cuanto a que en él se contiene lo si-
guiente: "... podrá también establecerse que el patrón -
separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean
expulsados del sindicato contratante". Hay que señalar -
que en ambos casos el conducto para la aceptación de la
cláusula lo es, el contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, de lo dicho hasta el momento, se de--
riva que el origen de los diversos artículos 49 y 236 de
la Ley tuvieron distintos puntos de partida. El primero
figuró en el Proyecto de la Secretaría de Industria, --
mientras que en el segundo fue introducido al través de
la Cámara de Diputados, a petición expresa de las orga--
nizaciones obreras, por tanto, no hay una correlación --
y sistematización entre ellas pues los autos del Proyec-
to no tuvieron, en su origen, el establecimiento de una
vinculación entre la cláusula. (21)

(21) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición.-
1969. Pág. 375.

Generalmente en los contratos colectivos de trabajo se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer a los trabajadores que debieran ingresar a la empresa contratante, aún antes de que se aprobara el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con cuya aparición y entrada en vigor se estimó como derecho del sindicato y obligación del patrón la separación del trabajo a los miembros del propio sindicato.

Independientemente de que, como ya se mencionó en líneas anteriores, no existían relaciones entre la cláusula de ingreso y la de separación, requisito fundamental que se desprende de los términos en que está redactado el ya también mencionado artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo lleva aparejada la existencia de dos cláusulas, la primera amplísima y la otra restringida.

En el artículo 246, la Comisión Dictaminadora del Congreso plasmó la solución derivada de una adecuada comprensión de la situación que guardan los trabajadores de una empresa, concretamente, en cuanto a la conservación del empleo, esfuerzo al que se habían adecuado por muchos años de trabajo a efecto de que esa conservación del empleo dependiera de una decisión libre de los sin--

dicatos; revisó las disposiciones del Proyecto y tal Comisión se percató de que la única norma aplicable al caso se encontraba en la fracción VII, del artículo 246 -- que contiene, como uno de los requisitos que debería -- abarcar algunos de los estatutos del sindicato el señalamiento de "...los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias...", pobreza de contenido que sólo puede ser aplicable en virtud de que el multicitado Proyecto carece de regulación de la cláusula de separación.

(22)

Ante este problema, la aludida Comisión Dictaminadora después de haber aprobado la admisión de la cláusula redactó la fracción VII en los siguientes términos:

"Los estatutos de los sindicatos...VII.- Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al --
través de la Cuarta Sala, dio una interpretación juris--
prudencial del precepto que se estudia y señala al res--
pecto lo siguiente:

"La fracción VII de la Ley Federal del Trabajo --
debe entenderse en sus términos literales, es decir, que
la votación de las dos terceras partes de los miembros -
de un sindicato, para tener por válida la expulsión de -
uno de sus miembros, debe ser directa y no nombrarse al-
guna comisión para el efecto de que sea ésta, quien vote
la expulsión".(23)

Así pues, podemos decir que el artículo 246 de la
Ley Federal del Trabajo de 1931 dispuso que los trabaja-
dores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sin-
dicato al que pertenezcan por la votación de las dos --
terceras partes de los miembros de éste, requisito in --
dispensable para que pueda conceptuarse como legal. ---

(23) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Primera Edición.
1981. Pág. 312.

También es indispensable que se acredite fehacientemente en el juicio laboral respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número de empleados sindicalizados que constituyan como ya se dijo, las dos terceras partes del total de los integrantes sindicalizados y esto debe acreditarse mediante la exhibición del acta de la Asamblea que decretó la expulsión en donde de manera clara y categórica debe constar el número de asambleístas respectivos y la forma y términos en que se llevó a cabo la votación para que sin lugar a dudas pueda concluirse con la validez de la misma y que su resultado se adecúe al contenido del artículo 246.

Las reflexiones hechas en los párrafos anteriores se refieren únicamente a los casos de expulsión y no sería válido extender estos razonamientos al caso de que sea el trabajador cuando libremente presente su renuncia ya que, en esta última hipótesis el único requisito exigible es la existencia del documento de renuncia correspondiente.

La Ley de 1931 en el artículo 186, que contenía la cláusula ferrocarrilera se ve involucrado con la aplicación de la cláusula de exclusión y al redactarse -

la Ley de 1970 fue tomado en cuenta literalmente y resultó ser el artículo 251, cuyo tenor literal es el siguiente:

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

De lo anterior se establece la característica particular de la cláusula de exclusión puesto que los derechos extraordinarios conferidos a los trabajadores que sean separados de su cargo por una reducción de personal, sólo tendrá vigencia en tanto que los trabajadores permanezcan adheridos a su organización sindical. Después de 1931, los empleados ferrocarrileros reclamaron la cláusula por ingreso y por separación, al través de la huelga.

En el año de 1932, se elaboró nuevamente una Ley Federal del Trabajo, en la cual se establece de manera determinada, clara y definitiva el estado jurídico de los sindicatos, disponiendo entre otras cosas los derechos patrimoniales de éstos como personas morales; los derechos de los trabajadores frente al sindicato y la relación jurídica que guardan los patrones, los sindicatos, los trabajadores afiliados al sindicato y los trabajadores libres, en el ejercicio de sus respectivas funciones y la interacción que existe entre ellos. (24)

En cuanto al contenido de esta Ley, en el numeral III se presenta una situación más favorable al trabajador en cuanto a que dice lo siguiente:

"Son obligaciones de los patrones: I. Preferir en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado, a todo traba-

(24) Cfr. GARZA Sansores, Antonio. Op. cit. Pág. 8.

jador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita... XXII. Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato respectivo. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferencia a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando".

Gran similitud tiene el contenido del artículo 111 con el 236, propuesto en el Proyecto de la Secretaría, así como también el artículo 49, en donde se siguió respetando los mismos términos de cada uno y de cuyo contenido se deriva el no fomentar la creación de agrupaciones puesto que, si el contrato colectivo de trabajo se celebró con una empresa o patrón que empieza a desarrollar sus actividades empresariales, sólo pertenecerán a la industria o actividad correspondiente, de donde se deriva que será el sindicato quien proponga, a esa nueva empresa, los empleados que necesariamente serán trabajadores afiliados a él. (25)

En el año de 1934, un acontecimiento que influyó

(25) Cfr. BUEN, Nestor de. Op. cit. Pág. 575

de manera significativa en la cláusula de exclusión, fue un movimiento de huelga: La Compañía Mexicana del Petróleo "El Aguila, S.A." en donde los contendientes, parte obrera y parte empresarial, solicitaron al Presidente de la República, en ese entonces el General Abelardo Rodríguez, fungiera como árbitro, debido a que no llegaban a un acuerdo que beneficiara a ambos. El laudo fue dictado por el Presidente (árbitro) el 9 de junio de 1934, en -- donde resultó victoriosa la cláusula de exclusión. (26)

Este precedente se generalizó y ello motivó que -- fuera inútil la resistencia de los empresarios para -- aceptar la cláusula de exclusión, ya que a la sazón, los trabajadores tenían a su favor el criterio manifestado -- de las autoridades del trabajo y por ello todos los conflictos que fueron sometidos al arbitraje, siguieron los criterios establecidos por el Presidente Abelardo Rodríguez, resueltos positivamente en favor de los trabajadores y por la legislación de la cláusula de exclusión. -- (27)

(26) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Tercera Edición. 1984. Pág. 314.

(27) Cfr. Idem.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, organismo creado para la protección obrera mundial, en donde la gran mayoría de los países que conforman este planeta se encuentran registrados y aquí es -- donde se adoptan las normas internacionales de trabajo -- que pueden ser convenios o recomendaciones. En particular, es el Convenio número 98, artículo 1, que contiene una tendencia altamente individualista que se relaciona con la cláusula de exclusión y que dice:

"1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada -- protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo".

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

"a) Sujetar el empleo de un trabajador a la con-- dición de que no se afilie a un sindicato o a la de de-- jar de ser miembro de un sindicato".

"b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en -- cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical -

o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, con el consentimiento del empleado, durante las horas de trabajo".

El precepto antes transcrito pone de manifiesto - que la mencionada Organización Internacional del Trabajo tiene una seria preocupación por la protección del trabajador y así quedó plasmado en el también ya citado -- Convenio 98 en su diverso artículo 10. Esta situación es parecida a la tendencia de la cláusula de exclusión en - nuestro país; sin embargo, cabe hacer una distinción, no sólo se defiende al trabajador sino también al patrón.

En los medios laborales y en el ambiente jurídico laboral se usan como términos, de manera uniforme el de cláusula de exclusión, no obstante que también se utiliza con frecuencia el término de "cláusula de consolidación sindical" en donde esta denominación resultaría el más correcto y sería la forma como en buena técnica jurídica debiera llamarse la cláusula en estudio. La -- cláusula de exclusión debe entenderse en función a sus - dos acepciones, esto es, la que se refiere a la cláusula de exclusión por ingreso y a la cláusula de exclusión -- por separación.

Los partidarios de la primera acepción sostienen que ésta posee un sentido objetivo y de inmediatez ya que la cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre, esto es, no sindicalizado y por otra parte en su connotación de separación objetiva el derecho que el sindicato tiene en forma indiscutible para que el patrón despida al trabajador que ha dejado de pertenecer al sindicato.

En oposición a la argumentación, los defensores de la misma fórmula adoptaron una posición finalista, afirmando que la cláusula de ingreso y separación deben entenderse como principios colectivos, por tanto, su naturaleza y su destino deben visualizarse desde este punto de vista con lo cual lo que se quiere, en última instancia, es consolidar la presencia y fuerza sindical.

Este último razonamiento no puede pasar inadvertido, sobre todo si se toma en cuenta el contenido del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, cuyo punto es semejante al artículo 236 de la Ley de 1931; no obstante que la Comisión suprimió el nombre de la cláusula de exclusión.

El laboralista Porras y López (28) hace énfasis en la denominación de cláusula de ingreso o de consolidación exclusiva así como de cláusula de exclusión, lo cual pone de manifiesto la diversidad de denominaciones que los autores dan a esta cláusula y ello llevó a una mala y oscura reglamentación de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que dicha cláusula con distintas denominaciones se encuentra en casi todos los contratos colectivos de trabajo.

Para mayor confusión se advierte que en el Derecho mexicano se conoce con el nombre de cláusula de exclusión o consolidación y de preferencia o privilegio sindical.

La cláusula de ingreso es una norma del contrato colectivo o del contrato-ley por virtud de la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.

La cláusula de separación es también una norma que se encuentra en casi todos los contratos colectivos

(28) Cfr. PORRAS y López, Armando. Op. cit. Pág. 345.

o contratos-ley que contienen la facultad de los sindicatos para pedir y obtener de los empresarios la separación del trabajo y de aquellos empleados que renuncien de la organización sindical de la cual formaban parte y que es titular del contrato colectivo de dicha empresa.

Por su esencia misma, la cláusula de ingreso y separación es distinta. En efecto, el primer aspecto es causa de derechos y obligaciones entre el sindicato y los patrones, en tanto que su segundo aspecto en realidad constituye una terminación de la relación jurídica establecida entre el trabajador, el sindicato y el patrón.

Armando Porras y López (29) manifiesta que la cláusula de exclusión por ingreso y por separación no son dos fases o aspectos de un mismo problema de una misma cláusula, como sostienen algunos juristas. Al respecto, Mario de la Cueva (30) considera que no existe una real unidad entre la cláusula de ingreso y de separación afirmando que en primer término la costumbre me--

(29) Cfr. PORRAS y López, Armando. Op. cit. Pág. 345.

(30) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. - 1969. Pág. 358.

xicana nos lleva a concluir que se incluyen en preceptos distintos en los contratos colectivos. En segundo término, los dos aspectos producen efectos y consecuencias jurídicas radicalmente distintas.

En efecto, la cláusula de ingreso no afecta situaciones o relaciones jurídicas, ya que éstas aún no se producen; en cambio, la cláusula por separación es diferente ya que su efecto principal es poner fin, como ya se mencionó, a una relación jurídica existente, por lo que se ven afectados en modo distinto los intereses jurídicos de las partes.

c) Ley Federal del Trabajo de 1970: A partir de 1968, la Comisión entregó el Anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo. Por diversos acuerdos del Presidente de la República, en aquel entonces Gustavo Díaz Ordaz, ese Anteproyecto fue distribuido entre las organizaciones de trabajadores y de patronos, así como a las autoridades del trabajo federales y locales; también se tomó en cuenta tanto a las Universidades e Institutos de Investigación como a los juristas y a la mayor parte de las personas intere-

sadas en el tema. Lo anterior trajo como resultado una -
espera de cuatro meses para las posibles observaciones -
que fueron vertidas en gran número y ello motivó un nue-
vo acuerdo del propio Presidente Díaz Ordaz, a efecto de -
que la Comisión invitara a fuerzas de trabajo y capital
para designar representantes, a efecto de que llevaran a
cabo un cambio de impresiones.

En esa virtud, la mencionada Comisión analizó la
totalidad de las observaciones que fueron presentadas --
tanto por escrito como en forma verbal y así surgió un -
nuevo proyecto que fue el que en última instancia envió
el Ejecutivo a la Cámara de Diputados como iniciativa de
la nueva Ley Federal del Trabajo.

Una vez publicada la Ley Federal del Trabajo de -
1970 puede sostenerse que en su espíritu se desprenden -
elementos doctrinarios y el ejercicio de los derechos --
del sindicato para quedar éstos perfectamente demarca --
dos, en lo general, ya que siempre existen lagunas que -
es preciso calmar para que se pongan en acción todos los
postulados que el uso y la costumbre indican para la vi-

da sindical. (31)

La Comisión redactora del Proyecto de Ley formó un esquema en el que de manera precisa separa las relaciones individuales de trabajo, de las colectivas de esa índole. Después llegó a la conclusión de que de la misma manera que en la Ley de 1931 la cláusula de exclusión -- debía ser incluida en el segundo tipo de relaciones.

Dicha Comisión redactora se percató de que la -- cláusula de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos de trabajo, en -- tanto que la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales, por tanto, después de un breve análisis esta Comisión decidió, haciendo uso de una buena lógica jurídica, dado que la cláusula de exclusión por -- separación venía a constituir una normatividad de los -- contratos colectivos, ésta debía colocarse en el capítulo respectivo.

(31) Cfr. GARZA Sansores, Antonio. Op. cit. Pág. 5

El tratadista Nestor de Buen (32) indica que el legislador de 1970 consignó la cláusula de exclusión como un derecho pero limitó de manera radical la autonomía sindical, así como que impuso la obligación de que los estatutos de los sindicatos establecieran los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las "garantías de legalidad y audiencia" y ordenando, además, que en todos los casos se aprobara con una mayoría calificada de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Una vez publicada la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cláusula de exclusión empezó a tener auge tanto en el sector empresarial como en los sindicatos, ya que sus intereses se veían garantizados con la aplicación de esta cláusula.

(32). Cfr. BUEN, Nestor de. Op. cit. Pág. 593.

CAPITULO SEGUNDO
CLAUSULA DE EXCLUSION

A. CLAUSULA DE EXCLUSION EN SENTIDO ESTRICTO. SU CON--
CEPTO.

En el Derecho Mexicano desde la Ley de 1931, la -
cláusula de exclusión se encuentra incluida en los con--
tratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, en
donde ésta consiste en el empleo exclusivo de trabajado-
res que sean miembros del sindicato que a su vez ostenta
la titularidad del contrato colectivo y asimismo en la -
necesidad de separación por parte del patrón del empleo
que desempeñaba al ser expulsado o que renuncie al sin--
dicato. Por lo tanto son fundamentalmente principios o -
logros al servicio del fortalecimiento y consolidación -
del sindicato titular del contrato colectivo.

A la cláusula de exclusión se le ha denominado --
también como cláusula de "consolidación sindical" en --
virtud de que, desde su origen se advierte una finalidad
clasista, como es la de consolidar y dar fuerza a los --
sindicatos, siendo esta opinión generalizada entre los -
intelectuales del movimiento obrero mundial, ya que es -
evidente que mediante la inclusión de esta cláusula, los
organismos obreros tendrán mayor solidez y estarán en --
posibilidad de ofrecer un frente común a la burguesía.--

La lucha del trabajo con el capital llevó a plantear la existencia de una cláusula unitaria y permitir la unión indisoluble entre el patrón y el sindicato. De ello deriva la existencia de dos principios distintos y por ende, la necesidad de desdoblar la supuesta cláusula unitaria a efecto de que exista la cláusula de ingreso en donde el trabajador ingrese a una empresa y la cláusula de separación en donde el trabajador es expulsado del --sindicato, o bien, decida renunciar al mismo. La llamada cláusula unitaria o de exclusión debe presentarse siempre desdoblada como lo es cláusula de ingreso y cláusula de separación, en beneficio tanto del obrero como del --patrón.

B. TERMINOLOGIA.

La terminología mexicana ha aceptado y utilizado diversidad de conceptos en cuanto a la cláusula que se --está estudiando, tales como: cláusula de exclusión, --cláusula de consolidación sindical, cláusula de ingreso, cláusula de separación, cláusula admisorias, cláusula de contratación exclusiva, etc.

Las denominaciones mencionadas se apoyan en los mismos efectos, esto es, obrero que esté sindicalizado será admitido, empleado que sea expulsado o renuncie al sindicato, será separado del cargo que desempeñaba. También es cierto que la cláusula de exclusión es utilizada para fortalecer a las asociaciones profesionales, toda vez que obligan a los trabajadores a que ingresen a ellas, de lo cual se deriva que de una manera significativa se consolidan los sindicatos. Lo cierto es que, la más usual es la cláusula de exclusión, ya que obra en su favor la circunstancia de que la Ley de 1931 utilizó este término en el artículo 236.

C. FUNCION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La función de la cláusula de exclusión es en primer lugar: la defensa sindical frente a las manipulaciones del empresario para utilizar trabajadores no sindicalizados o que pudieran pertenecer a sindicatos de "paja", en donde éstos se enfrentaban a los auténticos y eran creados por los empresarios para defender los intereses de la empresa, sin importar las condiciones de los trabajadores, de tal suerte que anulen la batalla sindical para la superación y mejoramiento en la prestación -

de los servicios; en segundo lugar, obligar al patrón a otorgar preferencias, mejores salarios, derecho de ascenso, vacaciones pagadas, etc., a los trabajadores que estén sindicalizados y tercero, evitar la lucha inter -- sindical que lógicamente sería desventajosa para la clase obrera y anularía la unificación de trabajadores en -- búsqueda de sus justas prestaciones. Sin embargo, la -- realidad nos lleva a visualizar lo contrario, ya que si existen sindicatos manejados evidentemente por el patrón y éste concede en parte los beneficios a los trabajado-- res; puesto que prefieren a uno de confianza que están -- supeditados a sus órdenes que a uno que esté sindicali-- zado y exija las prestaciones a las que tiene derecho.

D. FIGURAS JURIDICAS RELACIONADAS CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Al aplicarse la cláusula de exclusión no sólo está relacionado con trabajadores y patrones, sino también se ven involucradas diferentes figuras jurídicas tales -- como las siguientes:

a) Contrato Colectivo de Trabajo: Es la institu-- ción central y es la finalidad suprema del Derecho Co --

lectivo del Trabajo. Es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Mario de la Cueva (33) comenta del contrato colectivo lo siguiente: "El contrato colectivo es la institución central del Derecho Colectivo del Trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo XIX y en los que ha corrido del XX. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores del Derecho Civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso. En los últimos años solamente los Estados totalitarios negaron su legitimidad".

Las exposiciones de los maestros alemanes son de las más brillantes y precisas del siglo. Tenemos así las

(33) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición.- 1969. Pág. 465.

ideas de Walter Kaskel, autor de la idea del contrato -- normativo como fuente del Derecho Objetivo. El contrato colectivo, un acuerdo de voluntades en que se reúnen dos elementos que se actualizan en un solo acto en las que -- ninguno debe faltar, no obstante que conceptualmente -- son distintos: se trata de todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales -- de trabajo; ejemplo: Las normas que fijan los salarios -- o determinan la duración de las jornadas de trabajo y -- los períodos de vacaciones. De aquí se desprende que el elemento normativo, por su naturaleza y al igual que la ley o la costumbre, es una fuente del Derecho Objetivo.

(34)

Las ideas de Walter Kaskel y Herman Deresch con-- cluyen diciendo que en su parte normativa "el contrato -- colectivo es una fuente del Derecho Objetivo para las -- relaciones individuales de trabajo. Justamente porque no es derecho creado por el Estado, sino el ordenamiento -- que convienen las partes contratantes. Se considera que

(34) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Segunda Edición. 1981. Pág. 397.

es derecho autónomo".(35)

El licenciado Euquerio Guerrero (36) manifiesta:
"En el contrato colectivo se fijan las bases generales -
o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el --
trabajo".

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 386,-
dice textualmente: "Contrato colectivo de trabajo es el
convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de tra-
bajadores, o uno o varios sindicatos de patronos con --
objeto de establecer las condiciones según las cuales --
debe prestarse el trabajo a una o más empresas o esta --
blecimientos".

De lo dicho hasta ahora, podemos decir que el --
contrato colectivo es el que regula las relaciones de --
trabajo entre los trabajadores y patronos de una insti-
tución o empresa.

(35) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Cuarta Edición.
1984. Pág. 399.

(36) Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del --
Trabajo. Décima Cuarta Edición. 1984. Editorial Porrúa,-
S.A. México, D.F. MEXICO. Pág. 313.

b) Contrato-ley: Sus propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Sus dos finalidades pueden expresarse así: "en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra". (37)

Mario de la Cueva (38) señala lo siguiente: "Es indudable que el contrato-ley juega un papel importantísimo en la vida del Derecho Mexicano del Trabajo. Las industrias más importantes lo han adoptado o tienden a él y los mismos trabajadores y empresarios lo ven con simpatía. Su desarrollo en los años próximos es indudable, pero su futuro dependerá, naturalmente, del rumbo -

(37) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Cuarta Edición. 1981. Pág. 474.

(38) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 686.

que adopte la organización del mundo y de los principios del Derecho Colectivo del mañana".

J. Jesús Castorena (39) dice: "Las definiciones del contrato colectivo y contrato ley del texto positivo, son coincidentes en todo. Una y otra se refieren a una rama de la industria, en una circunscripción territorial, o en el país".

La Ley Laboral textualmente dice en el numeral 404: "Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen uno o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

(39) Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obreiro. Derecho sustantivo. Sexta Edición. 1984. México, D.F. MEXICO. Pág. 287.

c) Sindicato: Las organizaciones sindicales son - la vida interna y acción de los sindicatos que se crean para el estudio, mejoramiento y defensa de los tranaja-- dores.

Al respecto, Mario de la Cueva (40) dice: "El -- sindicato es la expresión de la unidad de las comunida-- des obreras y su decisión de luchar por una aplicación - cada día más amplia de la justicia social a las condi -- ciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídi-- cas".

Guillermo Cabanellas (41) señala: "El sindicato - es toda unión libre de personas que ejerzan la misma --

(40) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Segunda Edición. 1981. Pág. 283.

(41) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Citado por BUEN, Né-- tor. Op. cit. Pág. 690

profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente, con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

Manuel Alonso García (42) manifiesta: "El sindicato es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 366 dice al respecto: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Siguiendo con el mismo orden de ideas, decimos -- que la asociación profesional de trabajadores y patrones

(42) Cfr. ALONSO, García Manuel. Citado por BUEN, Néstor. Op. cit. Pág. 690.

persiguen, evidentemente, distintos y a veces contradictorios objetivos. La asociación profesional de trabajadores debe entenderse como el resultado de una lucha que se consagra en un derecho social que tiene por objeto -- el mejoramiento de las condiciones económicas de los -- trabajadores y en última instancia, la transformación -- del régimen capitalista. En cambio, las asociaciones de los patrones tienen por objeto primordial la defensa de sus derechos patrimoniales y la subsistencia del capital a base de las organizaciones económicas del país.

E. TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La Ley Federal del Trabajo contiene excepciones y limitaciones, como ejemplo significativo se encuentra la categoría de trabajador de confianza. En efecto, si la cláusula de exclusión descansa en el supuesto del -- contrato colectivo y dado que los trabajadores de con -- fianza se encuentran fuera de dicha categoría, es lógico entender que los trabajadores de confianza no pueden estar afectados por la cláusula en comentario, pues su régimen laboral es de carácter individual y atiende a otro tipo de relación.

Podemos decir que este tema al igual que la cláusula de exclusión son de lo más controvertido en el Derecho Laboral, ya que no se sabe quién o quiénes son -- trabajadores de confianza. Es cierto que a estos trabajadores se les contrata en gran medida para formar parte fundamental de los sindicatos "blancos" y debilitar a la asociación profesional ya que éste de lo único que se encarga, es de vigilar los intereses de la empresa.

Si los trabajadores de confianza ingresan a una empresa, sus funciones son de jerarquía y no como los de un empleado normal, es decir, sindicalizado, toda vez -- que en el primero sus funciones son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto que el segundo, tendrá que hacer méritos para poder llegar a ocupar esos puestos.

La designación de trabajador de confianza es confusa y así lo señala Mario de la Cueva (43) en donde --

(43) Cfr. CAVAZOS, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta Edición. 1985. --

llega a la conclusión de que no son trabajadores, ya que se trata de altos empresarios; asimismo dice que la contratación de este tipo de personas es intuiti personae y que para la designación de un director o de un gerente, tiene caracteres similares a los que corresponden a la de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada de -- -- trabajo.

Por último, la cláusula de exclusión descansa en el supuesto del contrato colectivo y dado que los trabajadores de confianza se encuentran fuera de dicha categoría, esta cláusula no los afecta, pues su régimen laboral es de carácter individual y atiende a otro tipo de relación.

En otro orden de ideas, el derecho de todo asociado es la posibilidad de retirarse libremente de la entidad colectiva a la que pertenezca y esto es aplicable a la libertad sindical; sin embargo, esta facultad como es lógico, se encuentra restringida con la aplicación de la cláusula de exclusión en los pactos colectivos, en los cuales se determinan las condiciones de tra-

bajo y como lo señala Guillermo Cabanellas (44) "se contrae la obligatoriedad por parte del patrón para no emplear a trabajadores que no pertenezcan al sindicato con el cual pactó".

La cláusula de exclusión tiende a la progresiva absorción por parte del sindicato, de cuantos pertenecan a la industria, oficio o profesión de que se trate, pero sin embargo, como ya se ha dicho, esta cláusula se convierte en sanción sindical. De esta manera, el trabajador que no se encuentra afiliado o asociado a un sindicato se ve condenado a una pena gravísima como lo es su exclusión en el trabajo. Aquí se presenta una contradicción en cuanto al principio de libertad sindical.

No obstante lo anterior, el contrato colectivo de trabajo es considerado como el eje de toda legislación laboral.

Para aplicarse la cláusula de exclusión por ingreso, se debe de tomar en consideración lo establecido en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, que pertenezca a un sindicato y que la cláusula de exclusión esté estipulada en el contrato colectivo de --

(44) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. 1966. Editores Libreros. Buenos Aires, ARGENTINA. Pág. 338.

trabajo; sin embargo, en la misma ley laoral se encuentran dos artículos por demás interesantes para ser tomados en cuenta al aplicarse la cláusula de exclusión por ingreso, estos artículos son el 154 y el 158 que textualmente dicen:

"Art. 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

"Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical".

"Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

"Art. 158.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán -- aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, su-- pliendo las vacantes transitorias o temporales y a los -- que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra de-- terminada, que no constituyen una actividad normal o -- permanente de la empresa".

De lo anteriormente transcrito se desprende una -- clara protección a los trabajadores mexicanos y un reco-- nocimiento a los efectos que produce su antigüedad en el trabajo. Es de distinguirse que estos artículos se en -- cuentran en el capítulo de "Derecho de preferencia, an-- tiguiedad y ascenso", luego entonces como en los mismos -- se señala, si existe el contrato colectivo de trabajo en donde contenga la cláusula de exclusión, no habrá de to-- marse en cuenta la antigüedad que tengan para mejorar su empleo. Lo que lleva a concluir que en la misma ley -- existen contradicciones en perjuicio del trabajador y -- cabe decir que el Derecho del Trabajo es eminentemente -- protector de los trabajadores y esa protección está --

plasmada en la ley y esto conlleva una desorientación -- para el propio empleado y un mayor provecho para los intereses del patrón.

CAPITULO TERCERO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO

La cláusula de exclusión tiene dos fases o aspectos, esto es, cláusula de exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por separación. En este capítulo nos ocuparemos únicamente de la primera fase, dejando la segunda para un capítulo posterior.

A. DEFINICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.

Diversos autores del Derecho del Trabajo han aportado su definición de la cláusula de exclusión por ingreso, de tal suerte que sólo se mencionarán tres de ellos.

Mario de la Cueva (45) da la siguiente definición: "La cláusula de exclusión por ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicados".

Armando Porrás y López (46) define a la cláusula

(45) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. - 1989. Pág. 370.

(46) Cfr. PORRAS y López, Armando. Op. cit. Págs. 342 y 343.

de exclusión por ingreso diciendo que: "Es aquella por virtud de la cual el empresario se obliga a dar trabajo sólo a los miembros de una organización sindical determinada".

Guillermo Cabanellas (47), define a la cláusula de exclusión por ingreso de la siguiente manera: "el patrono se obliga a darle a los trabajadores pertenecientes al sindicato contratante primacía sobre los obreros no sindicalizados o sindicalizados en otra asociación profesional".

Nosotros decimos que la cláusula de exclusión por ingreso es un pacto celebrado entre el sindicato y el patrón en razón de que tiene por objeto la selección del personal que satisface las expectativas en que se encuentra el sindicalizado

Observando el contenido de las definiciones de los anteriores autores, observamos que existe gran simi-

(47) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. Pág. 338.

litud, pues en ellas se determina que la cláusula de exclusión por ingreso es aquella por la cual el empresario se obliga a dar trabajo única y exclusivamente a los -- miembros de una organización sindical determinada, con -- la cual como es lógico suponer, tiene lazos jurídicos -- obrero-patronales.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en el -- artículo 395, primer párrafo, interpreta a la cláusula -- de exclusión por ingreso en la siguiente forma:

"En el Contrato Colectivo de Trabajo podrá esta-- blecerse que el patrón admitirá exclusivamente como tra-- bajadores a quienes sean miembros del sindicato contra-- tante".

Nuestro máximo Tribunal de Justicia ha estableci-- do en parte en el Amparo Directo 5721/60, promovido por Rafael Ramírez Trejo y otro, resuelto el ocho de junio -- de mil novecientos sesenta y dos, en donde fue ministro Relator el Licenciado Manuel Yáñez Ruiz, a la cláusula -- de exclusión por ingreso y solamente se transcribirá lo -- concerniente a tal interpretación en los siguientes tér-- minos:

"Cláusula de exclusión por ingreso.- Si bien es --
cierto que el artículo 49 (actualmente 395) de la Ley --
Federal del Trabajo establece lo que la doctrina ha lla--
mado cláusula de exclusión por ingreso, al disponer que es
aquella en que el patrón se obliga a no admitir como --
trabajadores sino a quienes estén sindicalizados..."

De lo anterior se desprende que la Suprema Corte
ha seguido el criterio que sostiene la doctrina respecto
a llamarla cláusula de exclusión por ingreso y lo que es
más grave aún, también acepta que sólo los trabajadores
sindicalizados aspiran a tener empleo, por lo que prác--
ticamente se obliga a cualquier persona que tenga deseos
de trabajar a tener que afiliarse al sindicato de la em--
presa en la que vayan a laborar.

Debido a que por primera vez se aplicó la cláusula
de exclusión por ingreso en la Comisión Federal de --
Electricidad y porque así se mencionó en el capítulo de
antecedentes y además porque en éste, estamos tratando a
la cláusula por ingreso, es conveniente transcribir cómo
se encuentra en la actualidad:

"Cláusula 36.- Control de ingreso.- Para trabajar

al servicio de la Comisión Federal de Electricidad en -- las labores que constituyen la materia de trabajo objeto de este contrato, es requisito indispensable ser miembro activo del SUTERM. En los términos de este contrato, la Comisión Federal de Electricidad solicitará y el SUTERM proporcionará, por conducto de su representación nacional, el personal que requiera".*

B. FUNCION

La Cláusula en estudio produjo una transformación significativa de la empresa, pues como efecto inmediato advirtió el cambio de selección y designación del personal, pues ya no sería el patrón quien haría la selección del personal sino que ésto se lleva al cabo a través del sindicato.

Durante la vigencia del Derecho Civil como norma reguladora de la relación de trabajo, entonces llamado -

*Contrato Colectivo de Trabajo. Comisión Federal de -- Electricidad. (Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana).

contrato, el empresario tenía la facultad irrestricta de designar libremente las personas que ejecutarían las diversas actividades de la empresa. En cambio, a raíz del desmembramiento del Derecho del Trabajo como rama autónoma, llevó al establecimiento de la cláusula de exclusión, esa potestad de designar a los empleados fue trasladada al sindicato.

Lo anterior motivó que los peritos del Derecho Civil trataran de desvirtuar este cambio, aduciendo que se estaba frente a la figura de la representación, y que el sindicato actuaba como representante del patrón, pero esto no ha pasado de ser una mera ficción propia del Derecho Privado, que carece de sentido, pues en realidad, las ideas en cuestión no se originan ni fomentan en los intereses del empresario, sino por el contrario, lo hace como una legítima conquista de la clase trabajadora frente al capital.

Otra explicación civilista consiste en que la cláusula de exclusión por ingreso tiene similitud con el contrato de mandato, situación a mi juicio, totalmente falsa, ya que el mandato es un acto jurídico que impone obligaciones del mandatario frente al mandante y en el -

caso de la cláusula de ingreso lo que se genera es un --
derecho en favor del sindicato, quien en ningún momento
actúa como mandatario de la empresa. (48)

C. ORIGEN Y NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR
INGRESO.

Esta cláusula tiene su origen como resultado:

1. De un acuerdo entre trabajadores y patrones;
2. De una decisión del árbitro escogido por las -
partes; y
3. De un laudo de una Junta de Conciliación y Ar-
bitraje.

En el primero, citaremos al contrato colectivo de
trabajo que encuentra apoyo en el artículo 395, en el --
cual se contiene la cláusula de exclusión ya que dice --
"podrá", pero en la práctica no suele presentarse esta

(48) Cfr. CHAPELA, Gonzalo B. Op. cit. Pág. 24.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

opción, toda vez que en todo contrato colectivo está --
contenida dicha cláusula y no hay que olvidar la natura--
leza del contrato colectivo que dice que será un pacto -
o convenio entre trabajadores y patronos.

En el segundo, ya que no puede intervenir la Jun--
ta de Conciliación y Arbitraje, las partes (sindicato y
patrón) escogerán a una persona idónea para ambos y re--
solverá respecto al conflicto de que se trate, que ló--
gicamente será respecto a la aplicación de la cláusula -
de exclusión.

Por último, en raras ocasiones sucede que se pre--
sente la intervención de la Junta de Conciliación y Ar--
bitraje, ya que los trabajadores tienen a su favor la --
huelga y una de las causas en que procede es si no se --
cumple con lo establecido en el propio contrato colecti--
vo y, además, porque las partes siempre tratarán de - --
arreglar el conflicto que se les presente.

Respecto de la naturaleza de la cláusula de ex --
clusión por ingreso forma parte, como ya lo he dicho, --
del llamado elemento obligatorio del contrato colectivo.
En efecto, en sí misma, no constituye una condición de -

trabajo, sino que en realidad se trata de un pacto o -- convenio que celebran el sindicato o el patrón para la - selección del personal. De ese pacto se deriva un dere-- cho a favor del sindicato y una obligación a cargo del - empresario para con el sindicato.

Cabe indicar que puede presentarse una confusión respecto a que la cláusula no forme parte del elemento - normativo, pues no sirve para integrar el contenido de - las relaciones individuales del trabajo, su actuación es anterior a la formación de la relación de trabajo y con-- siste en otorgar al sindicato la facultad para interve-- nir o proponer al candidato que ha de ocupar el empleo.

(49)

Considerada como elemento normativo, debemos se-- ñalar el por qué de esta consideración. Es una norma in-- dividualizada, en tanto se aplica a todos los agremiados que están afiliados a un sindicato y que está contenida en un contrato colectivo de trabajo, mismo que rige las relaciones de trabajo. Si un trabajador encuadra dentro

(49) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 652.

de la hipótesis de la cláusula de exclusión, debe quedar entendido que le será aplicada dicha cláusula, pero rige por igual a todos los miembros del sindicato. Esto no -- implica que la cláusula se aplicará a todos los sujetos, ya que se presenta el caso de empleados que corresponden a la categoría de confianza o que trabajaban antes de la aplicación de la cláusula en estudio. Partiendo de la -- base de que todo contrato colectivo corresponde a la categoría de norma individualizada a diferencia de la Ley -- Federal del Trabajo que es una norma general.

La cláusula de exclusión por ingreso debe enten-- derse dentro de una doble interpretación, esto es, una - interpretación amplia y, otra, restringida. De acuerdo - con la cláusula es posible pactar en los contratos co -- lectivos que el empresario únicamente emplee solamente a los trabajadores sindicalizados, cualquiera que fuera la agrupación a la que perteneciera; pero restrictivamente interpretado se concluye que el patrón se compromete a - emplear a trabajadores miembros de una agrupación deter-- minada.

En relación con esta doble interpretación que se le puede dar a la cláusula de ingreso, Alfred Hueck y --

Hans Carl Nipperdey, sostuvieron que la primera fórmula de la cláusula es legal, pero no la segunda, ya que ésta contraría el principio de libertad de asociación profesional. (50)

Es cierto que la primera de las interpretaciones reúne los dos aspectos que se pueden presentar en nuestro Derecho Positivo y en relación a la opinión de Hueck-Nipperdey, pensamos que cualquiera de las dos formas de pactar la cláusula de ingreso, es lícita en el Derecho Mexicano porque su funcionamiento es el mismo, a saber, establecen una limitación a la libertad del empresario para seleccionar a su personal y en segundo lugar, ni los trabajadores libres ni los sindicalizados tienen por ese mismo hecho, derecho a trabajar en una empresa determinada, por lo que nada impide al empresario el que resuelva aceptar o no aceptar a determinado tipo de trabajadores, sean éstos miembros de cualquier agrupación sindical.

(50) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 651.

No obstante lo anterior, el sindicato estará su--
peditado a lo que le ordene el patrón, sin tomar en --
cuenta a los sindicalizados, ya que en última instancia,
el patrón designará a la persona más idónea para prote--
ger sus intereses personales; es ahí de donde podemos --
afirmar que en la actualidad existen en su mayoría sin--
dicatos patronales, ya que lo que menos interesa es si --
están o no sindicalizados.

A manera de ejemplo y para apoyar la postura an--
terior, cabe señalar al Sindicato de Petróleos Mexica --
nos, en donde se buscó a un líder que ya estaba jubilado
y que de alguna manera, durante su vigencia como colabo--
rador de los antiguos representantes sindicales tuvo in--
gresos que no pueden considerarse que los haya obtenido
lícitamente y también de dónde procedían. Como este --
ejemplo hay varios más, pero por razones de brevedad se
cita éste.

D. EFECTOS.

El sindicato deberá proponer a un trabajador sin--
dicalizado cuando se presente una plaza vacante. Al pro--
ponerse a este trabajador se le fijará un período de --

prueba, situación que servirá para que el empleado de --
muestre su capacidad para desempeñar el puesto que se le
vaya a otorgar.

En relación a la obligación que tiene el sindica-
to de proponer a un trabajador cuando se presente una --
vacante, existe la modalidad de que el sindicato propon-
ga una terna y no sólo un candidato. En estas condicio--
nes el empresario está en posibilidad de escoger al em-
pleado más apto de entre los que fueron propuestos.

También es posible convenir para cubrir las va --
cantes, que éstas deben ser cubiertas dentro de un plazo
de 72 horas, apercibido el sindicato de que de no hacer-
lo en ese término, el patrón está facultado para cubrir
la vacante, pero siempre con la obligación de que ese --
nuevo trabajador se sindicalice. (51)

El Maestro Porras y López (52) a diferencia de --

(51) Cfr. CAVAZOS, Baltazar. Op. cit. Pág. 264.

(52) Cfr. PORRAS y López, Armando. Op. cit. Págs. 243 y
244.

otros autores, no está de acuerdo en que se considere a la cláusula de exclusión por ingreso como una norma -- del contrato colectivo de trabajo, pues señala que dicha cláusula no sirve para integrar el contenido de las relaciones colectivas de trabajo, pues en realidad la vigencia y operancia de la cláusula es anterior a la formación del trabajo, considerando que en realidad lo que se otorga al sindicato es la facultad de intervenir en la designación de los trabajadores de la empresa o proponer al candidato que ha de ocupar el empleo.

Otra situación es que el trabajador debe obviamente inscribirse en el sindicato como aspirante para ser propuesto en cualquier plaza vacante en que la empresa lo solicite. En la actualidad es así como se cubre una plaza vacante, dado que no es posible que un sindicato que tenga determinado número de afiliados proponga a todos.

La cláusula en análisis contiene una normación constante y eventual. Es una normación constante porque consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga a un trabajador. Es eventual, en virtud de que en la cláusula se señala un periodo de --

prueba en el cual el patrón podrá separar sin responsabilidad de su parte al trabajador o bien, solicitar se le practique un examen de capacitación a efecto de que el empleado acredite poseer la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo estipulado tanto en calidad como en cantidad. Esto pone en evidencia la diferencia entre la libre designación patronal, ya que teniendo el período de prueba y de no ser satisfactorio el resultado obtenido con el candidato, el patrón tendrá que requerir un nuevo candidato a la organización sindical.

De lo anterior se desprende que se presentan -- efectos simples y complejos tales como:

a) Limitar la facultad del empresario de seleccionar libremente a su personal.

b) Crear un derecho en favor del sindicato.

c) Crear una obligación por parte de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo no contiene reglamentación alguna en relación a la cláusula en estudio ya que en el artículo 395 sólo se contienen los siguientes

puntos generales:

"No podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa..."

Esta disposición indica que no podrá despedirse a los trabajadores al llevarse al cabo el pacto de la cláusula por ingreso y también confirma, por otra parte, la tesis del Derecho Mexicano en el sentido de que, la cláusula que nos ocupa puede recibir las dos interpretaciones que sostiene Hueck-Hipperdey.

En los contratos colectivos se comprende algunas reglas generales para la aplicación de esta cláusula, -- tal es el caso del establecimiento de un período de -- prueba. Este período sirve para que el trabajador se -- capacite en su nuevo trabajo y demuestre su idoneidad; -- y al patrón lo beneficia como sistema de selección de -- los trabajadores sindicalizados más aptos y competentes; además, evita la posibilidad de frecuentes despidos, en la práctica laboral dicho período fluctúa entre quince y veinte días.

La Ley Federal del Trabajo no consagra el período de prueba, pero sí acepta dicho período dentro del -- contrato tanto en su inicio como en la ocupación de vacantes.

Guillermo Cabanellas (53) manifiesta al respecto: "el período de prueba sirve sólo para que el trabajador demuestre su capacidad y pueda ingresar en forma definitiva en la empresa, si a su término ha satisfecho las -- condiciones establecidas o deseadas".

Mario de la Cueva (54) señala lo siguiente del -- período de prueba: "es una garantía para el empresario, -- pues, dentro de él deberá probar el obrero su competencia para desarrollar el trabajo".

Néstor de Buen (55) al igual que los anteriores -- autores dice: "en el período de prueba, el patrón quedará --

(53) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. Pág. 478.

(54) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 652.

(55) Cfr. BUEN, Néstor de. Op. cit. Pág. 34.

legitimado para pactar en el mismo contrato colectivo, - sin necesidad de tal prueba y, desde luego sin incurrir en responsabilidad podrá separar al trabajador, prácticamente a su capricho".

Baltazar Cavazos Flores (56) afirma: "Es preciso celebrar un contrato por tiempo indefinido y establecer un período de prueba razonable durante el cual el trabajador deba demostrar que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado".

La Suprema Corte ha establecido el siguiente criterio en la ejecutoria de fecha catorce de julio de mil novecientos cuarenta y uno. Amparo Directo 2055/37/1a. - Cuarta Sala, promovido por Clemente Jacques y Cía.:

"Cuando en un contrato colectivo se estipula la cláusula de preferencia obligando al patrono a no ocupar otros trabajadores que los sindicalizados, es indudable

(56) Cfr. CAVAZOS Flores, Baltazar. Op. cit. Pág. 116.

que se admite una limitación a la libertad contractual del patrono, ya que no puede celebrar el contrato de -- trabajo con persona de su elección... Los propios sindicatos se han mostrado anuentes a que se incluya en los -- contratos colectivos la cláusula que establece el período de prueba o de ensayo como una justa y equitativa -- compensación por el patrono, quien durante el lapso de -- treinta días, puede percatarse de la eficacia de las labores desarrolladas por el trabajador, y en caso de que -- no resulten satisfactorias, dar por concluido el contrato de trabajo a efecto de que el sindicato designe un -- nuevo trabajador".

Lo anterior demuestra que está legitimado el patrón para separar al trabajador si éste no demuestra su capacidad laboral y podrá hacer esta separación prácticamente a su capricho, sin incurrir en responsabilidad alguna, ya que esa situación se deriva de la inclusión de la cláusula de exclusión por ingreso en el contrato colectivo de trabajo.

Las opiniones de los diferentes autores citados con anterioridad son aceptables, entendiéndose por ello, que un trabajador demuestre su capacidad laboral para --

poder aspirar a ocupar la plaza vacante; sin embargo, - este período de prueba no puede aceptarse ya que el Derecho Mexicano del Trabajo pretende que los contratos de relación laboral sean fijos desde su inicio y no podrán darse por terminados en tanto subsista la materia del -- trabajo, sino solamente cuando se dé alguna de las consecuencias justificadas de separación, como por ejemplo: un trabajador que tenga algún percance y éste lo imposibilite a seguir laborando en el puesto que ocupaba anteriormente.

Tanto la Constitución como la Ley Federal del -- Trabajo pretenden que no se rompa arbitrariamente la -- relación jurídica laboral, pero en ningún caso se prohíbe que se juzgue o analice, pruebe o acredite la capacidad de los trabajadores antes de su nombramiento definitivo en la empresa y esto es evidente pues de otra manera se daría una autodestrucción de las empresas que evidentemente no pueden laborar con personas incompetentes.

(57)

(57) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 634.

**B. CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION DE LA CLAUSULA DE EX--
CLUSION POR INGRESO.**

Esta cláusula es un medio de defensa de la aso --
ciación profesional, ya que a veces trata de evitar que
el empresario utilice trabajadores libres y con ello de-
bilite la actuación de los sindicatos; desde este punto
de vista la cláusula en estudio pone de manifiesto el --
interés profesional de los sindicatos y en consecuencia,
su violación trae aparejado un conflicto de intereses --
entre el sindicato, que se mueve en defensa de los tra-
bajadores y la empresa con motivos que tienden a benefi-
ciar al capital. (58)

No obstante que el origen de la cláusula de ex --
clusión por ingreso era evitar el abuso del empresario -
para la contratación de los trabajadores y proteger al -
sindicato de las maniobras patronales que se realizaban,
este espíritu se desvirtuó totalmente, ya que en la - --
práctica laboral mexicana actual, esta cláusula se ha --

(58) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición.
1969. Pág. 654.

convertido en un verdadero abuso por parte del sindicato en donde, a su vez, está sometido a los intereses patronales, obligando a los trabajadores a veces a actuar en contra de sus propios intereses o perjudicando a los --
agremiados sindicales. Al presentarse esta situación, --
los trabajadores o empleados están totalmente desamparados ante la injusticia del sindicato y patrón, que, por venir incluida la cláusula de exclusión por ingreso en --
el contrato colectivo, los trabajadores no pueden subordinarse a su sindicato o patrón respectivo.

Existen dos medios para exigir el cumplimiento --
forzoso de la cláusula de exclusión por ingreso: la --
huelga y la acción colectiva correspondiente que se --
ejercita frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El primero de los procedimientos señalados tiene su apoyo legal en la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se encuentra incluido --
en el capítulo II cuyo título es "Objetivos y, Procedi --
mientos de la huelga". La fracción en comento textual --
mente dice:

"II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión - al terminar el período de su vigencia..."

Como se observa de la fracción antes transcrita, - contiene uno de los casos típicos de la procedencia de - la huelga, un derecho social que tiene por objeto la -- exigencia de dar cumplimiento al contrato colectivo de - trabajo que evidentemente fue violado en uno de sus pun- tos.

En cuanto al segundo el sindicato, única organi-- zación legitimada para ejercitar la acción para exigir y dar cumplimiento a la cláusula de exclusión por ingreso, entendiéndose por ello que es el titular del derecho -- debatido y en virtud de que en cuanto al fondo al sindi- cato le corresponde proponer al candidato.

Lo anterior encuentra apoyo en la tesis pronun -- ciada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, co- rrespondiente a la Séptima Epoca, Volumen 37, Quinta -- Parte, que consta en la página 14 y que es del tenor -- literal siguiente:

"CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO. ACCION PARA RECLAMAR SU CUMPLIMIENTO.- La acción de cumplimiento de la Cláusula de Exclusión por Ingreso es una acción que, por su naturaleza, toca deducirla al sindicato".

Evidentemente, el sindicato deberá ejercitar la acción, ya que es el único interesado en ejecutarla, esto es, deberá afiliarse al trabajador para poder aspirar a un empleo.

Para una mayor comprensión y porque es necesario, se citará la definición dada por Eduardo García Maynez (59) de la acción: "Es la facultad de pedir a los órganos jurisdiccionales la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el de declarar la existencia de una obligación y, en caso necesario, hacerla efectiva".

(59) Cfr. GARCIA Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésima Cuarta Edición. 1982. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO. Pág. 229.

Es posible que al lado de la acción ejercitada -- por el sindicato exista otra en ciertas circunstancias, que le puede corresponder al trabajador en lo indivi -- dual, pues el incumplimiento de la cláusula en análisis puede presentarse en dos situaciones: tal es el caso de que al ocurrir una vacante, el patrón puede, sin dar -- aviso al sindicato o sin esperar la propuesta correspon -- diente, emplear a un trabajador libre y, que habiendo -- hecho el sindicato una propuesta en favor de un trabaja -- dor determinado, la misma no encuentra eco en el empre -- sario.

Las circunstancias citadas son distintas. En -- efecto, en el primer caso solamente existe el derecho -- del sindicato para proponer a quien cubra la vacante y -- la obligación que tiene el patrón para esperar la pro -- puesta y aceptarla. En cambio, en el segundo caso, el -- trabajador propuesto al presentarse la plaza vacante -- prestará sus servicios, motivo por el cual incluso pudo haber renunciado al puesto que desempeñaba con anterio -- ridad, de donde se desprende que puede surgir la exis -- tencia de una acción colectiva y también la existencia -- de una acción individual.

La Suprema Corte de Justicia respecto al tema que nos ocupa ha establecido la siguiente Jurisprudencia, -- visible en la Séptima Epoca, Volumen 46, página 13, que es del tenor literal siguiente:

"CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO. LAS ACCIONES DERIVADAS DE LA, SON DE CARACTER COLECTIVO.- Cuando el -- sindicato demande la observancia de la Cláusula de Ex -- clusión por Ingreso, la acción ejercitada si es de ca -- rácter colectivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se afecta el interés profesional, y se afecta ese interés, porque como en virtud de la Cláusula de Ex -- clusión por Ingreso el patrón está obligado a ocupar -- exclusivamente a trabajadores miembros del sindicato, -- pues éste representa el interés profesional, frente a -- aquella obligación patronal surge el derecho correlativo de carácter colectivo".

Lo anterior, corrobora que nuestro máximo Tribu-- nal considera que el patrón al dejar de observar a la -- cláusula de exclusión por ingreso, inmediatamente se de -- riva la acción colectiva.

Otra situación se presenta, si el patrón y el --
sindicato en relación con las plazas vacantes se ponen --
de acuerdo conforme a los estatutos de cada empresa en --
donde, evidentemente no se le da la oportunidad al tra-
bajador sindicalizado y se le posterga.

La acción del sindicato tiene por objeto conse --
guir la separación del trabajador libre, el reconoci --
miento del derecho del sindicato a proponer al candidato --
para ocupar la vacante y la aplicación, por parte del --
patrón de aceptar la respectiva propuesta. El contrato --
colectivo constituye un derecho objetivo e imperativo --
por virtud de lo cual necesariamente se impone a la em-
presa. Por otra parte el trabajador libre puede obtener
información de la existencia de la cláusula de exclusión
por ingreso, puesto que el contrato colectivo, para que
surta efectos, debe haber sido depositado y registrado --
ante la Junta a efecto de que los terceros respeten las
normas contenidas en el mismo.

Resulta interesante el tema relativo a daños y --
perjuicios que pueden reclamarse con motivo de la falta
o incumplimiento de la cláusula por ingreso. Estos pue-
den ser variables pero susceptibles de clasificarse en

dos clases, a saber:

a) Daños y perjuicios sufridos directamente por el sindicato;

b) Daños y perjuicios sufridos por el trabajador postergado.

En relación a los primeros, no pueden ser determinados mediante una fórmula general y en relación a los segundos, éstos podrán cuantificarse en función a los salarios que dejó de percibir el trabajador. Cabe señalar como ejemplo de los primeros la posible destrucción de una mayoría de trabajadores dentro de la empresa, pues tres o cuatro obreros libres pueden modificar los porcentajes de trabajadores sindicalizados. Por último, el sindicato no se encuentra facultado para reclamar, en su beneficio, los salarios que debió haber recibido el trabajador postergado, pues la falta de pago de los mismos no significa que el sindicato haya sufrido, como persona jurídica, un daño o perjuicio directamente patrimonial.

La cláusula de exclusión por ingreso ataca el -- principio de libre asociación profesional y el de libertad de trabajo, por cuanto excluye el poder de ejercer -- determinada actividad. No hay que pasar por alto que -- estos principios están consagrados en nuestros textos -- constitucionales.

Podemos decir que esta cláusula tiende a ejercer cierta presión de tipo político sobre los trabajadores, -- pues los obliga a pertenecer a una actividad sindical -- para lograr, de esa manera, mantener su empleo u obtener el trabajo. Constituye un medio de descartar de la actividad laboral a aquellos trabajadores que no se encuentran adheridos a una entidad sindical o que no ingresan en ella de manera forzosa. El derecho de abstenerse de pertenecer a una entidad sindical, el de ingresar en cierto sindicato o el de renunciar a la condición de asociado, aparece vulnerado por la cláusula de exclusión por ingreso que ataca, de tal manera, el derecho de libre asociación profesional y hasta la misma libertad individual al imponer un acto no deseado y con la amenaza de no poder trabajar, que pone en peligro a veces la propia subsistencia de los necesitados de un salario.

Es evidente y así lo comprueba la práctica en la actualidad, que los empresarios prefieren a trabajadores libres con fines poco éticos, ya que los utilizan para debilitar a las Uniones de trabajadores y, se vuelve a insistir, la sindicalización no es obligatoria y aún más, el Derecho no puede permitir ni tolerar actos violentos sobre los trabajadores, como lo es el hecho de que en el contrato colectivo exista la cláusula de exclusión por ingreso.

CAPITULO CUARTO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

La cláusula de exclusión por separación constituye el otro aspecto fundamental de la cláusula de exclusión. Este aspecto de la cláusula se ha convertido en una fuente de abusos y lo que es más grave, en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros; sin embargo, y ante tal situación los legisladores no han hecho nada al respecto.

A. DEFINICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Al igual que la cláusula de exclusión por ingreso, en este capítulo se mencionarán las definiciones de varios autores que, a mi juicio, son los más importantes en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Mario de la Cueva (59) define a la cláusula de la siguiente manera:

"La cláusula de exclusión por separación es la facultad de pedir y obtener del patrón, la separación del

(59) Cfr. CUEVA, Mario de la. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 370.

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

Armando Porras y López (60) denomina a la cláusula de exclusión por separación:

"en atención a los efectos inmediatos que son excluir, separar del sindicato y del trabajo, como mera consecuencia, a aquellos trabajadores que han sido sancionados por la organización sindical, o bien porque se hayan separado voluntariamente del sindicato".

Guillermo Cabanellas (61) define a la cláusula en estudio diciendo:

"Es aquella por la cual la asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener, por parte del patrono, que sean excluidos del servicio prestado bajo -

{60} Cfr. PORRAS y López, Armando. Op. cit. Pág. 343

{61} Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. Pág. 337

su dependencia los trabajadores que renuncien a su afiliación gremial o sean expulsados en su carácter de asociados".

Como definición nuestra decimos:

La cláusula de exclusión por separación es un -- pacto celebrado entre el patrón y el sindicato que obliga al primero a separar de la empresa al trabajador que deje de pertenecer a la organización sindical en forma -- voluntaria o sea expulsado de ella, previo aviso de separación por parte del sindicato.

La cláusula de exclusión por separación consiste en limitar la facultad de selección que el patrón realice, debiendo contratar necesariamente a aquellos trabajadores que se encuentren afiliados a una entidad sindical.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 395 in fine, interpreta a la cláusula de exclusión por separación, de la siguiente manera:

"Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean ex --

pulsados del sindicato contratante".

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha interpretado en parte a la cláusula en comentario, a través de la Sexta Epoca, Volumen XIX, página 25, diciendo:

"... La Unión tiene el derecho de pedir y obtener del patrón sin pérdida de tiempo, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos de la Unión, de conformidad con lo que establece el artículo 236 (actualmente 395) de la Ley Federal del Trabajo..."

B. NATURALEZA.

Al igual que la cláusula de exclusión por ingreso, la de separación forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo por las razones ya comentadas en el capítulo anterior.

La cláusula de exclusión por separación también recibe una doble interpretación: una amplia y otra restringida. En los contratos colectivos de acuerdo a la

cláusula, es posible pactar que se aplicará en beneficio de todos los sindicatos, pero restrictivamente interpretado sería únicamente en favor del sindicato titular del contrato colectivo.

Sin embargo, esta cláusula de exclusión por separación se utiliza en nuestro Derecho como lucha intersindical ya que se maneja contra todos aquellos trabajadores que no se someten incondicionalmente a la política de los sindicatos. Debe entenderse lo anterior en el sentido de que los sindicatos mayoritarios no tengan interés en ayudar a los minoritarios. Los sindicatos minoritarios por su parte, se cuidan de expulsar a sus miembros que lógicamente serán substituídos por miembros de sindicatos mayoritarios.

Siguiendo este orden de ideas, al surgir cualquier dificultad con el sindicato, el peligro de aplicación de esta cláusula es una coacción mucho más fuerte que cualquier otra; tal es el caso cuando se tocan los intereses vitales del trabajador y de su familia.

C. PRESUPUESTOS DE PROCEDENCIA.

Los presupuestos son los elementos sin los cuales no es posible concebir la procedencia de la cláusula en estudio; tales son los que a continuación se señalan:

a) La existencia de la cláusula en el contrato -- colectivo de trabajo;

b) El trabajador debe ser miembro del sindicato - que aplica la sanción;

c) El trabajador debe renunciar a formar parte -- del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él;

d) El sindicato que aplica la cláusula debe cum-- plir los requisitos de forma y de fondo que fija la ley para la renuncia o la expulsión; y

e) Finalmente, el trabajador debe solicitarlo por escrito en relación a la renuncia y en cuanto a la separación será mediante la petición del sindicato al em -- presario.

En cuanto a los presupuestos señalados, la Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal pronunció una tesis -- relacionada con la Jurisprudencia 33/85, que obra en la

página 652 del Tomo LVIII, Quinta Epoca, que a la letra dice:

"CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA. Si se trata de aplicar a un trabajador la cláusula de exclusión, deben comprobarse las siguientes condiciones: Que el trabajador a quien se pretende desocupar, pertenece al sindicato reclamante; que de conformidad con las prevenciones del contrato respectivo, se haga uso correctamente de la cláusula de exclusión, y que el trabajador afectado haya sido emplazado y notificado legalmente, para concurrir al juicio instaurado por el sindicato actor, a fin de darle la debida oportunidad de que exprese lo que a sus derechos convenga y aporte ante las autoridades del trabajo, las pruebas correspondientes, y si no se llenan tales requisitos, es evidente que se violan las garantías individuales contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal".

Respecto al primero de los presupuestos mencionados es necesario que la cláusula de exclusión por separación deba existir previamente en el contrato colectivo de trabajo, ya que siendo como es una sanción, lógicamente debe existir con anterioridad a su aplicación en -

dicho documento.

En cuanto al segundo de los presupuestos señalados debemos decir que el trabajador debe ser miembro del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo donde exista el pacto relativo a la cláusula en estudio, -- pues sería absurdo que un sindicato pretendiera aplicar la cláusula por separación a un trabajador que no sea -- miembro de él; sin embargo, a este respecto el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo no es suficientemente clara, lo cual posibilita diversas interpretaciones. En efecto, el texto de dicho precepto establece lo siguiente:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

La limitación a que se refiere el artículo transcrito hace referencia particular a los trabajadores de confianza.

Debe destacarse que si el trabajador no era miembro del sindicato, malamente puede hablarse de renuncia y tampoco es aceptable que pueda ser expulsado de la asociación profesional a la cual nunca ha pertenecido. Es conveniente señalar que el artículo en cuestión debe ser interpretado en relación con el artículo 395 del mismo cuerpo legal en cita.

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

La cláusula sujeta a investigación se encuentra bajo las siguientes condiciones indispensables para su operancia: la renuncia del trabajador al sindicato y la expulsión del sindicato.

En estas condiciones se hace notorio que para que la cláusula pueda ser operante invariablemente el trabajador debe de estar dentro de un organismo sindical. La renuncia es un acto de voluntad libre por virtud del cual el trabajador manifiesta su decisión de separarse del sindicato al que forma parte; esta renuncia debe ser escrita, auténtica y registrada, exigida por la Ley

de manera expresa, ya que las renunciaciones verbales pueden caer en el supuesto de la duda.

En la hipótesis señalada relativa a la presentación de la renuncia exhibida por escrito ante el sindicato, la aplicación de la cláusula por separación dependerá de que se cumplan los siguientes requisitos:

1.- La prueba fehaciente de que la renuncia fue una decisión libre, pues si ésta se obtiene mediante coacción o violencia, la misma sería nula y esa nulidad podrá ser invocada por el trabajador cuando sea separado de su empleo.

2.- El órgano competente para conocer y dictaminar sobre la renuncia debe ser invariablemente el propio sindicato.

3.- La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrón e indudablemente solicitará la separación del trabajador de su empleo.

4.- Al patrón le bastará la solicitud del sindicato en donde se afirme haber aceptado la renuncia que -

aceptó el trabajador.

5.- El mismo patrón con base en la cláusula hará la correspondiente solicitud al sindicato para que se cubra la vacante.

Tema fundamental es el caso de la expulsión del sindicato, ya que ésta es una medida particularmente grave y por ende debe estar ampliamente justificada ya que la separación del miembro de un sindicato implica necesariamente la separación de su empleo. También debe destacarse en este renglón que si bien es cierto que la sindicalización no es obligatoria, surge un derecho por parte del sindicato para no aceptar a algún sujeto como miembro del mismo, conformándose así un binomio del principio de libertad sindical para el trabajador a efecto de que se afilie al sindicato que mejor le parezca, o bien permanezca como libre, situación que no puede llevarse al cabo en nuestro país, y por otra parte, se trata de un derecho del organismo sindical para aceptar sólo a aquellos sujetos que le parezcan convenientes.

a) Requisitos de forma: Se aplicará la cláusula - de exclusión por separación, basándose en el contenido - de los estatutos que rigen al sindicato en donde, nece-- sariamente deberá contener el procedimiento de expul - - sión, mismo que se llevará a cabo sólo con la aprobación de la mayoría consistente en las dos terceras partes de sus miembros.

b) Requisitos de fondo: Necesariamente para poder llevar a cabo el procedimiento de aplicación de esta -- cláusula, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo - en la diversa fracción VII, contiene esencialmente los - motivos y procedimientos de expulsión que, por razones - de mayor entendimiento es necesario transcribir:

"Los estatutos de los sindicatos contendrán:VII.- Motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones. En los casos de expulsión se observarán las normas siguien- tes:

a) La Asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión;

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la Asamblea de la sección correspondiente, para el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores. Cada una de las secciones que integren el sindicato;

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos;

d) La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de los que ofrezca el afectado;

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;

f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato;

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso. --

VIII. Forma de convocar a Asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajado-

res que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la Asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

D. FINALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

La verdadera finalidad de este segundo aspecto de la cláusula de exclusión es la defensa del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, contra su desintegración, cuyas causas pueden ser, por una parte, las manipulaciones de los empresarios para debilitar a las organizaciones sindicales y de esa manera poderlas contratar; por otra parte también protege al sindicato

de otros organismos sindicales que pretenden en un momento dado, la titularidad del contrato colectivo. Dentro de este esquema, tomando en cuenta especialmente el primer aspecto, la cláusula de exclusión por separación es otra manifestación del Derecho del Trabajo como una conquista de la clase trabajadora.

Sin embargo, tanto los patrones como el sindicato no llevan a cabo los lineamientos que se deben seguir una vez que se tiene que aplicar dicha cláusula. Partiendo de la base de que la cláusula de exclusión por separación sirve para proteger al sindicato de las probables manipulaciones del patrón; situación que acontece en la actualidad, es decir, el patrón es el que maneja al sindicato y en consecuencia, trabajador que empiece a dar problemas o que no lo obedezca pedirá a la asociación profesional que lo expulse para que lo pueda separar de su empleo. Si bien es cierto que puede presentarse la situación de que otras asociaciones profesionales pretendan la titularidad del contrato colectivo, también lo es, que esas asociaciones estarán manejadas por el patrón, ya que podemos decir que la mayoría de los sindicatos existentes son de los que conocemos como "sindicatos blancos", por lo que la verdadera finalidad de es-

ta cláusula pasa inadvertida para las partes (patrón y -
sindicato).

El funcionamiento de la cláusula depende de la --
presencia de algunas propuestas: en primer lugar, de --
conformidad con el segundo párrafo del artículo 395 de -
la Ley Federal del Trabajo, o sea, que deba constar en -
el contrato colectivo de donde se deriva que la misma --
debe ser una estipulación expresa y escrita; en segundo
término, la aplicación de la cláusula en sus posibilida-
des de separación, es decir, tanto renuncia como expul-
sión, la primera, que haya sido por decisión propia sin
haber tenido ningún tipo de coacción y, la segunda, que
efectivamente el trabajador haya incurrido en alguna --
falta grave que amerite tal sanción, siempre tomando en
cuenta que el empleado pertenezca a un sindicato, pues -
no se puede renunciar sino a aquello que previamente se
tiene, de donde se deriva que nadie puede ser expulsado
de una comunidad a la que no se pertenece. Siguiendo el
mismo orden de ideas, es necesario que en el momento de
la expulsión estén presentes como ya reiteradamente se
ha dicho, las dos terceras partes de los miembros del --
sindicato.

E. PROCEDIMIENTO DE EXPULSION.

Para aplicar la cláusula de exclusión por separación, existe un procedimiento jurídico.

La vida gremial se desarrolla sobre las normas -- internas del sindicato, pero dichas normas tienen su -- fundamento en la Ley Laboral y en los principios del Derecho.

Quien se encarga de aplicar la repetida cláusula es la Asamblea Extraordinaria del sindicato respectivo -- quien actúa. Ningún Juez, ninguna Junta de Conciliación y Arbitraje, ningún funcionario público con capacidad -- resolutive, tiene que ver absolutamente nada.

Sin embargo, al aplicar la cláusula quitándole -- el trabajo al sindicalizado, no intervienen tribunales ni tampoco autoridades del Estado.

Si las autoridades propias del sindicato son las que resuelven la expulsión del trabajador, podemos decir que el procedimiento de la exclusión tiene un defecto de origen:

La incompetencia de quien o quienes la aplican.

Si el sindicato ejercitara una acción judicial -- ante las autoridades del trabajo y durante el procedi -- miento acreditara la gravedad de la falta en que incu -- rrió el trabajador al cual se quiere expulsar, tal hi -- pótesis por resolución judicial, estimamos que no se vio -- laría ningún precepto constitucional, que veremos en el -- siguiente capítulo.

El procedimiento descrito tendría validez sólo -- para el caso de que la aplicación de la cláusula se de -- rivara por la expulsión del trabajador del sindicato, -- pues en el caso de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del propio trabajador, en este supuesto no -- sería procedente una resolución judicial que obligara -- al patrón a separar al trabajador de su empleo.

Por tales motivos se creó que la cláusula en es -- tudio es antijurídica y viola los derechos de los traba -- jadores que desean ser libres.

De conformidad con la interpretación que el uso -- más ordinario da a la ley sobre este particular es la --

Asamblea Extraordinaria quien prácticamente resuelve la salida de cualquiera de los miembros del sindicato, por renuncia o por expulsión. Esta contingencia es importante para el patrón porque debe atenerse a su obligación exclusiva y, más tarde, a su obligación limitativa en la contratación. Separado el trabajador de un sindicato -- con el que se tiene contrato colectivo conteniendo la -- cláusula de exclusión, el patrón no puede retenerlo en el trabajo ni volverlo a contratar, debiendo estar dispuesto a recibir en la plaza a quien el sindicato le señale, siempre que llene las condiciones establecidas en el mismo contrato colectivo.

El carácter que tiene la Asamblea de los sindicatos es que evidentemente se trata de cuerpos colegiados de formación y de funcionamiento particulares. Las decisiones se toman por acuerdo de los socios, sin ninguna intervención del Estado, a través de sus tradicionales poderes. Lo que equivale a decir que la resolución de la Asamblea no es ni judicial ni gubernamental, sino exclusivamente sindical.

La Suprema Corte interpreta la expulsión del trabajador en la siguiente tesis, visible en el Apéndice de

1985, en la página 38 que a la letra dice:

"CLAUSULA DE EXCLUSION, COMPROBACION DE LA CO --
RRECTA APLICACION DE LA.- Como el artículo 246, frac --
ción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone
que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser ex--
pulsados del sindicato con la aprobación de las dos ter--
ceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la -
expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio --
respectivo que votaron por la expulsión del trabajador -
el número proporcional de socios indicando, lo que sólo
pueda comprobarse mediante el acta de la Asamblea que --
decrete la expulsión, en la cual debe hacerse constar --
quienes fueron los asistentes a la Asamblea respectiva y
la firma de los mismos".

La citada tesis sólo menciona que debe presentarse el acta de la Asamblea en donde conste que estuvieron presentes las dos terceras partes de los miembros que -- integran el sindicato, pero en ningún momento menciona - que el trabajador como debe de ser realmente, esté pre-- sente para que pueda ser oído y vencido en juicio; con-- siderando que lo que se determine en ese momento del -- procedimiento de expulsión será el de separar de su em--

pleo al trabajador, por lo que lo deja en un estado de indefensión absoluto.

a) Aprobación de la expulsión: En cuanto a la -- aprobación de la expulsión deben destacarse dos aspectos: En primer lugar debe darse la mayoría calificada o quórum especial de votación de las dos terceras partes del total de los miembros que componen el sindicato, debiéndose considerar que no se trata de los miembros presentes en la Asamblea, sino de la totalidad de los miembros sindicalizados y esto es un dato fundamental dado que la expulsión es la mayor de las sanciones que un -- sindicato puede imponer a sus miembros. Debe de tomarse en cuenta que es necesario que estén presentes ese número de miembros sindicalizados, si no, estaríamos en presencia de otra omisión gravísima, por lo que podríamos concluir que la votación de las dos terceras partes de los asistentes son, en cierto modo, una aplicación del principio democrático de justicia.

En segundo lugar, la votación debe ser directa, -- sin que en ningún caso pueda darse la representación o diligencia del voto, pues ello sería una flagrante contravención del artículo 395 de la Ley Federal del Traba-

jo.

En cuanto a la última parte del artículo 395, los sindicatos pueden obtener del patrón la separación de un trabajador del empleo que haya renunciado al sindicato o que haya sido expulsado de éste, lo que se traduce en -- que no es el sindicato quien despide al trabajador sino el propio empresario al acatar la cláusula correspon -- diente del contrato colectivo.

También debe considerarse que existe el caso es-- pecial relativo a la terminación del contrato colectivo de trabajo cuando es ajeno a la voluntad del patrón y el empresario se ve obligado a intervenir en la terminación de la relación laboral con sus trabajadores, por una -- causa que no le es imputable a él y para ello, se re -- quiere reunir requisitos de fondo y forma que la Ley -- consagra.

Para entenderse mejor lo expuesto en el párrafo anterior, es importante tener presente la tesis sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Volumen LXXIV, página 14 que es del tenor literal siguiente:

"CLAUSULAS DE EXCLUSION POR SEPARACION O INGRESO, APLICACION DE LAS.- Tratándose de la cláusula de exclusión por separación, la Cuarta Sala de la Suprema Corte sustenta el criterio de que al patrón no le incumbe intervenir ni discutir la aplicación al requerimiento sindical, por lo que las responsabilidades por defectuosa o ilegal aplicación de dicha cláusula por separación, corresponde al sindicato que la decreta. Otro tanto puede hablarse respecto a la cláusula de exclusión por ingreso, ya que existe analogía en estos fenómenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para ocupar una vacante definitiva".

b) Confirmación del patrón: En relación al patrón, para la puesta en práctica de la cláusula en estudio, sólo le compete cerciorarse de los siguientes elementos: De la autenticidad del oficio en que el sindicato le comunique la aplicación de la cláusula por separación; que en el contrato colectivo correspondiente exista consignada la multicitada cláusula y que, los trabajadores excluidos pertenezcan efectivamente al sindicato que pretende aplicar la cláusula por separación.

Una vez que concurran los anteriores elementos, -- el patrón sin ninguna responsabilidad de su parte, deberá cumplir con el acuerdo respectivo sin que en ningún -- momento tenga facultad para intervenir en los procedi -- mientos que el sindicato haya seguido para aplicar la -- cláusula pues ésta, es de la exclusiva competencia de -- los trabajadores del sindicato. (59)

El patrón no se verá involucrado en cuanto al -- procedimiento para llevar a cabo la expulsión pero sí, -- respecto a que pudo haber intervenido para que fuera -- expulsado del sindicato o, en su defecto, renunciar vo -- luntariamente ya sea por medio de coacción que lo obli -- garon o que el propio patrón pida al sindicato que lo -- separe de la asociación profesional.

Respecto a que el patrón no tiene que ver para -- nada en el procedimiento, sí tiene que "cerciorarse" -- de que la petición del sindicato haya recaído en los su --

(59) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 663.

puestos que se necesitan para poder ser expulsado y es necesario transcribir la siguiente tesis de nuestro Máximo Tribunal, visible en el Tomo LXV, Quinta Epoca, página 3257, del Semanario Judicial de la Federación que a la letra dice:

"CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA.- Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a), de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b), que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula; c), que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin 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 esto sólo puede interesar a los trabajadores".

E. EFECTOS.

Fundamentalmente al aplicar esta cláusula suelen presentarse los siguientes efectos:

1.- La pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador en la empresa, cuando se aplica la cláusula en cuestión;

2.- Trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo; y

3.- La liberación de la empresa de toda responsabilidad de separación del trabajador.

En cuanto al primer efecto, es lógica la renuncia o expulsión del sindicato que traiga como consecuencia la pérdida del empleo, ya que en una buena lógica, la pertenencia al sindicato que la motivó fue el acceso al empleo.

El trabajador al ingresar a determinada empresa tiene conocimiento de que si quisiera dejar de pertenecer a la asociación profesional, de inmediato se le --

aplicará la cláusula en estudio. Ahora bien, si este --
trabajador objetara la inclusión de la cláusula por se--
paración, ni el patrón, ni el sindicato considerarían --
tal objeción, ya que como actualmente sabemos, tanto los
intereses del patrón como los del sindicato, son los --
mismos.

En cuanto al segundo efecto, es necesario distin--
guir cuáles son los derechos que se pierden y cuáles los
que se conservan en relación al trabajador, pues por una
parte, el trabajador ya no podrá aspirar a su jubila --
ción, pero sí en cambio, podrá exigir todas aquellas --
prestaciones a las que contractualmente tendría derecho
y que adquirió en virtud del contrato colectivo de tra--
bajo que regula las condiciones laborales y además, to--
das aquellas prestaciones que la Ley concede, como por -
ejemplo: El pago de prima de antigüedad.. Para corrob--
rar lo anterior, se cita la siguiente tesis visible en -
la página 59, Volumen 121-126, Séptima Epoca que dice:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, EN CASO DE APLICACION DE --
CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, DERECHO AL PAGO DE
LA.- Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima
de antigüedad que se le reclamó, con el argumento de que

el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el -- artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, si no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, ya que el actor sí tiene el derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad -- porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tampoco ninguna otra disposición de la ley previo el caso, es indudable que se está en -- presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. -- Ante una laguna de la ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la misma, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de -- trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabaja-

dor, por otra parte, debe considerarse que en el caso la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplica tal medida de acuerdo con el estatuto de la organización sindical".

No es posible concebir la idea de que un trabajador a quien se le aplique la cláusula por separación no se le pague prima de antigüedad después de haber trabajado cierto tiempo en una empresa. La anterior tesis establece el criterio de que, aun cuando la Ley Federal del Trabajo no contemple esta situación de pago de prima, el patrón deberá pagar la antigüedad del empleado. Si bien es cierto que la Ley Laboral no contempla esta situación jurídica, el más Alto Tribunal de la República sí, independientemente de que acepte la aplicación de la cláusula de exclusión.

Otra situación referente a los mismos efectos, es si el patrón se niega a despedir al trabajador, trae aparejado un doble efecto: Incumplimiento de la cláusula por separación e incumplimiento de la cláusula por in --

greso.

Cuando se ha despedido al trabajador se presenta a la vez el cumplimiento de la cláusula por ingreso, pudiendo nacer así los efectos que derivan de la segunda - situación citada.

Se presenta en ocasiones en esta figura de cláusula por separación, la situación de que el empresario se niega a la petición del sindicato, el patrón puede alegar que no tuvo o le faltó causa justificada. Esta puede ser que el trabajador afectado no era miembro del sindicato, de que el oficio que contenía la orden de despido respectivo no era auténtica, por no existir la cláusula de referencia. En todos estos casos, el patrón no incurre en responsabilidad.

F. CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION DE LA CLAUSULA POR SEPARACION.

Fundamentalmente son tres consecuencias las que se presentan por el incumplimiento de las obligaciones que impone la multicitada cláusula.

a) Si el empresario se niega a dar cumplimiento a la petición del sindicato y en tal virtud se rehusa a -- separar de su empleo al trabajador afectado.

b) Si el patrón al proceder a la separación del -- empleo no haya observado los requisitos señalados por la ley.

c) En relación al sindicato, si éste no cumplió -- con los requisitos de fondo y forma que deben preceder a la petición de separación que dicho organismo hace al -- patrón.

De lo anterior se desprende que hay responsabilidades que son imputables al patrón y obligaciones al -- sindicato, no obstante que ambos obran en acatamiento a una disposición legal; el sindicato actúa en ejercicio -- de un derecho y sujetándose a los procedimientos y mandatos legales que se derivan de la Ley Federal del Trabajo y de su contrato colectivo habiendo el patrón obrado en cumplimiento de una obligación que le impone el -- contrato colectivo, lo cual está sancionado por la --

ley".

Como ya ha quedado dicho, el patrón no puede negarse a acatar la decisión mayoritaria del sindicato para dar de baja en su empleo a un trabajador. La negativa del patrón da nacimiento a un conflicto de carácter colectivo, pues se traduce en una contradicción a una de las cláusulas al pacto que rige la relación laboral.

Cuando el patrón se niega al despido porque no llevó a cabo la petición del sindicato, se presenta lo siguiente:

1.- Si los trabajadores declaran huelga, ésta será justificada y, se condenará al empresario a despedir al trabajador, a pagar los salarios caídos durante el período de huelga y, eventualmente, al pago de daños y perjuicios;

2.- Si se inició juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se condenará al empresario a despedir al obrero y al pago de daños y perjuicios.

Estos daños y perjuicios se traducen esencialmente, en los salarios que dejó de percibir el trabajador - propuesto. Los daños y perjuicios de que se habla, son - diversos y consisten en el daño y perjuicio que pueda -- sufrir directamente el sindicato por la falta de cumplimiento a lo pactado.

Cuando el sindicato no cumple los requisitos que deben preceder a la petición de despido, es decir, que - el sindicato no se ajusta a los términos legales al pedir la aplicación de la cláusula de exclusión, bien porque no existió la renuncia del trabajador o porque no se observaron los requisitos de fondo y forma exigidos en - la ley se produce un acto ilícito.

La inobservancia de los requisitos legales da como resultado la obligación de reintegrar al trabajador - en sus derechos sindicales, porque el propio trabajador al ser excluido arbitrariamente de la comunidad, debe -- de ser reintegrado a la misma.

Respecto a este rubro, cabe citar la siguiente -- tesis, sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte, visible en el Volumen CXXVI, Sexta Epoca, página 81,

que señala lo siguiente:

"CLAUSULA DE EXCLUSION, CONSECUENCIAS DE LA INDEBIDA APLICACION DE LA.- Cuando un sindicato no se ajusta a la ley al pedir la aplicación de la cláusula de exclusión, ya sea porque no existió renuncia del trabajador o porque no se observaron los requisitos de fondo y forma exigidos por la ley, se produce un acto ilícito que engendra responsabilidad, conforme al principio universalmente admitido, de que el que obrando ilícitamente causa daño a otro, está obligado a repararlo; y una de las -- consecuencias de la inobservancia de los requisitos legales en la aplicación de la cláusula de exclusión, es - la de reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales, y la de pagar los daños y perjuicios, de acuerdo - con el principio de derecho invocado, daños y perjuicios que equivalen a los salarios que debió percibir el trabajador".

Como segunda consecuencia que origina la falta de cumplimiento a la ley es la reinstalación en el puesto - del que fue despedido el trabajador y, como resultado de éste, la separación del obrero que ocupó la vacante.

En cuanto a la tercera consecuencia, ya se mencionó en páginas anteriores.

La realidad de los grupos sociales obliga al ordenamiento jurídico a reconocerles la facultad de sancionar a sus miembros cuando obren en contra de las leyes del grupo, pero estas sanciones deben ser internas y no externas, esto es. las sanciones pueden consistir en la pérdida de los derechos que corresponden a los miembros de la asociación, como tales, pero no pueden referirse a derechos que corresponden a los trabajadores fuera de sus relaciones con el grupo. Lo primero es una consecuencia de la realidad de la asociación y de su autonomía, lo segundo sería hacer de la asociación profesional el árbitro de los derechos de sus miembros. Las relaciones jurídicas no pueden quedar al arbitrio de terceros, porque el orden jurídico dejaría de ser eficaz.

La cláusula de exclusión por separación si bien se usa como defensa contra el empresario, se emplea también como medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo, verbigracia: el sindicato de trabajadores ferro-

carrileros de la República Mexicana la utilizan para ese fin, es decir, manejar al trabajador de acuerdo a sus -- intereses.

CAPITULO QUINTO

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Nos hemos planteado una serie de interrogantes -- acerca de la existencia de la cláusula de exclusión.

La Constitución Política Mexicana como Ley Suprema establece la libertad de asociación profesional y la libertad de trabajo, situación que no favorece a la -- cláusula de exclusión. Al aplicarse esta cláusula se -- violan estos principios constitucionales, de lo que podría derivarse la inconstitucionalidad de la cláusula.

La Ley Federal del Trabajo, también establece la libertad de asociación profesional, de lo que se desprende que hay una contradicción en esta ley, pues en la misma se contiene la cláusula de exclusión y como la -- Constitución es la norma general, no se puede actuar en contra de sus disposiciones, situación que se presenta -- con la aplicación de dicha cláusula.

Lo cierto es que un trabajador, al pretender ingresar a una empresa (contrato colectivo de trabajo) o a una institución (contrato-ley) deberá afiliarse a determinada asociación profesional.

Lo anterior comprueba la inconstitucionalidad de la cláusula por ingreso ya que la Constitución garantiza al individuo, escoger libremente su medio de sustento o la actividad que más le acomode, siendo éstos lícitos.

Otra situación es la cláusula por separación toda vez que, al aplicarse ésta quedamos ciertos de que es -- una obligación por parte del patrón, expulsar al trabajador cuando éste deje de pertenecer a la asociación o -- renuncie y dicha sanción es sabida por el trabajador, -- dado que al momento de ingresar se le comunicó que sólo sería si estaba afiliado a determinada asociación profesional. Ahora bien, de lo que nos ocuparemos en el desarrollo del presente capítulo es, de la inconstitucionalidad de la cláusula en cuestión y las consecuencias jurídicas al aplicarse como: la violación a los artículos 1º, 5º, 14 y 123 en sus fracciones XVI, XXII y XXVII inciso h); así como el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y la contradicción de este artículo con el 358 -- de la ley de la materia.

El ordenamiento jurídico debe proteger a los grupos, pero nunca con perjuicio de los particulares. La libertad humana ha de quedar a salvo, pues de nada serviría

que el Estado respetara los derechos de libertad, si éstos pueden desconocerse por los poderes sociales. Tales derechos deben respetarse también por los particulares.

A. LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo es el mejor medio jurídico para proteger al trabajador, contractualmente hablando, frente al patrón. Los débiles, desde el punto de vista económico, se vuelven fuertes cuando todos, solidariamente unidos, ofrecen un frente común a las empresas y pactan en un plano de igualdad real y legal de trabajadores y patronos. Ahora bien, el contrato colectivo de trabajo, en su contenido tiene una variedad de cláusulas que se dividen en atención a los intereses económicos, técnicos, clasistas, etc. Dentro de este último grupo de cláusulas, se encuentran comprendidas la cláusula de exclusión por ingreso y la cláusula de exclusión por separación.

En efecto, el contrato colectivo de trabajo está constituido por una serie de cláusulas, mismas que no

pueden ser consideradas de manera aislada o separadas -- del resto de las que integran el contrato colectivo; -- verlos de otro modo, implicaría fracturar los fines mismos del contrato colectivo de trabajo.

No es posible que desaparezcan las diferentes -- cláusulas que integran el contrato ya que, si ocurriera esto, prácticamente no habría contrato o por lo menos, -- se encontraría en forma tan débil que ninguna fuerza legal podrían esgrimir los trabajadores frente a la empresa; pero también es cierto que las cláusulas que integran el contrato colectivo, sean y tengan una razón de -- ser y no contraríen el espíritu constitucional, circunstancia que no le es favorable a la cláusula de exclu -- sión.

Se afirma que la esencia del contrato colectivo -- es la variedad de cláusulas que existen y todas estas, -- sistemáticamente enlazadas constituyen un todo, como ya se ha dicho, la unidad contractual.

Podemos sostener que la esencia de la cláusula de exclusión es el contrato colectivo de trabajo, insisti-- mos, es el medio jurídico legal de unir al sindicato y --

al patrón, ya que una vez celebrado este contrato, quedarán establecidas las condiciones del contrato colectivo, las que, por consecuencia lógica, deberán regir las relaciones de trabajo. Dentro de esas condiciones se encuentran diferentes tipos de cláusulas pero, la que particularmente nos interesa, es la de exclusión que dada su naturaleza, significa derecho para el sindicato y una obligación para el patrón.

En los contratos colectivos existen cláusulas que son, como ya se dijo, la vida misma del contrato. Tal acontece con la cláusula de exclusión (ingreso y separación), en donde sindicato y empresa, amigablemente discuten, aprueban, modifican y rechazan las cláusulas que figuran en el contrato, lógicamente ajustados a los principios del Derecho del Trabajo.

B. CARACTERISTICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN RELACION CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

El Derecho del Trabajo, en su aspecto colectivo, es un estatuto de transición y muchas de sus disposiciones están inspiradas en la necesidad de proteger a un grupo social frente a otros poderes sociales, negar esta

característica del Derecho Laboral es desconocer la esencia del mismo y aún más, de la vida social.

Los tratadistas del Trabajo han afirmado que -- nuestro estatuto no es teórico, sino práctico, que no -- busca principios, sino resultados prácticos. Ahora bien, la vida práctica demuestra que la cláusula que se cita -- contradice los principios de libertad de trabajo y asociación. (60)

Por virtud de esta cláusula, se cierran a los -- obreros las puertas de las empresas ó se despide del -- trabajo, es decir, se sanciona duramente a quien no -- quiera continuar en la asociación o al que es expulsado de ella. Se acepta que el Derecho Colectivo de trabajo -- es un estatuto de transición y que sus principios obedecen en general, a la necesidad de proteger a los trabajadores, pero, precisamente por esta cualidad, no puede permitirse medida alguna que viole o restrinja los -- derechos humanos del trabajador, el Derecho del Trabajo se suma, pero no suprime los derechos del hombre.

(60) Cfr. CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición.- 1969. Pág. 278.

De todo lo dicho hasta ahora, quedamos ciertos de que la libertad sindical de los trabajadores queda coartada al obligarlos a afiliarse a determinado sindicato titular, con quien se celebra el contrato colectivo de trabajo, como requisito indispensable para ser admitido al trabajo, situación que conlleva a los problemas del monopolio y abuso sindical.

La esencia de la cláusula de exclusión es el contrato colectivo de trabajo ya que, insistimos, las cláusulas que lo integran son la parte medular y en él se establecen las condiciones de trabajo entre sindicato y patrón

C. TEORIA DE LA LEGALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La cláusula por ingreso y por separación constituyen una piedra toral del totalitarismo sindical; pues al legitimar la utilización exclusiva de sus miembros integrantes de los sindicatos titulares que casi siempre están afiliados al sindicalismo controlado. La cláusula por ingreso viola en principio, la libertad sindical reconocida en el mandamiento constitucional expreso en Convenio Internacional 87, que versa sobre la libertad -

sindical y protección al derecho de sindicalización; insistimos que con la legalidad de la cláusula de exclusión, ésta se convierte en un arma para asociar y esa arma es también para retener, sin otra consideración que la fuerza incosteable del grupo. Es el miedo, el temor, la intimidación vuelta institución jurídica, y esto es aniquilar el nuevo valor que aporta la asociación en el mundo contemporáneo, porque el hombre tiende a ser a través del grupo, y si a éste le faltan los nexos de la razón, de la justicia, de la moral, para mantener unidos a sus miembros, y sólo ofrece como argumentos la huelga y la violencia. La cláusula de exclusión revela dos cosas: una, la bancarrota del régimen individualista para regular el fenómeno social; otra, la bancarrota de los valores morales dentro de la asociación profesional.

Existen diversas doctrinas extranjeras en donde al parecer, admiten la legitimidad de la cláusula de exclusión, concretamente la de ingreso, ya que la segunda, de separación, es uniformemente desechada.

a) La doctrina francesa: Paul Pic sostiene la --
ilicitud de la cláusula, toda vez que si un obrero no --
está sindicalizado y éste no es aceptado como trabajador
en una empresa, se presenta una violación flagrante del
derecho formalmente reconocido a cada trabajador y este
derecho consiste en la facultad de pertenecer extraño a
todo grupo corporativo o a salir del mismo por su volun-
tad. El argumento de este profesor francés nos lleva a .
pensar que los trabajadores no podrán encontrar ocupa --
ción a menos de ingresar a los sindicatos. De ésto se --
deriva la negación de la doctrina francesa a la cláusula
de exclusión.

b) La doctrina belga: Esta doctrina ha asegurado
la libertad positiva y negativa de asociación profesio--
nal frente al Estado y además protege a los trabajadores
contra los actos delictuosos y las maniobras practicadas
a través de los contratos de trabajo. Además de que, ca-
be apuntar que la legislación de Bélgica es una de las -
más precisas.

c) La doctria española: Es a través de Alejandro

Gallart Folch (61), quien fue uno de los mejores estudiosos de los contratos colectivos de trabajo que se pronunció por la ilicitud de la cláusula de exclusión y hace énfasis en que, la legislación mexicana las ha aceptado.

d) La doctrina alemana: Esta doctrina al igual que la huelga, garantiza la libertad positiva y la libertad negativa de la asociación profesional; discute también sobre la legitimidad de la cláusula de exclusión, manifestando Arthur Nikisch (62) que es contraria a los principios de la Constitución de Bonn. La Ley Fundamental de la República Federal Alemana contiene que la cláusula de ingreso Abspernung Klausel, incluida en el contrato colectivo resulta una medida contraria a la libertad negativa de asociación profesional. La cláusula de exclusión por separación se encuentra en las mismas condiciones.

e) Doctrina mexicana: La cláusula de exclusión ha sido atacada por tratadistas mexicanos del Derecho de Trabajo (Baltazar Cavazos, Porras y López, De la Cueva,-

(61) Cfr. GALLART Folch, Alejandro. Citado por CUEVA de la, Mario. Op. cit. Novena Edición. 1969. Pág. 382.

(62) Idem.

etc.) apoyándose en lo siguiente: Sostienen en primer -- término, que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre, porque atacan las libertades del trabajo y asociación y en segundo término, que son -- contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional y, en especial, con la libertad negativa, es decir, la facultad de no formar parte o separarse de un sindicato.

D. LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y LAS GARANTIAS CONSTITU --
CIONALES.

Al manifestar la inconstitucionalidad de la cláu-- sula de exclusión prevista en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, es por virtud de que, por ningún -- motivo o concepto se puede vedar a un individuo el derecho de trabajo, establecido como garantía social en los artículos 5° primer y quinto párrafo y 123, fracciones -- XVI, XXII, XXVII inciso h) constitucionales, pues al impedir que una persona con todos sus derechos a salvo -- como ente individual, ejecute un trabajo ya sea por -- cuenta propia o subordinado a un patrón, equivaldría tal acción a atentar contra su propia subsistencia y la de las personas que dependen económicamente de él..

Como consecuencia de las violaciones de los artículos 5o., párrafos primero y quinto y 123 en sus referidas fracciones constitucionales, también se ven restringidos los artículos 1º y 14 de la propia Carta Magna; esto es, que el primero consagra que a nadie puede despojarse de las garantías consagradas en la Constitución y, el segundo, establece el procedimiento o determinación judicial que se debe seguir, en este caso, para privar de un derecho libertario a una persona.

En efecto, el artículo 1o. de la Carta Fundamental claramente establece lo siguiente:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, -- los cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino -- en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

El artículo constitucional antes transcrito señala el goce de todas las garantías que tiene todo individuo dentro de nuestro país, entendiéndose por ello el -- contenido del artículo 5º de dicha Ley Suprema que consagra el derecho al trabajo que le acomode al individuo,

siempre y cuando sea lícito.

Lo anterior significa que del texto del artículo 395 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, específicamente en sus fracciones XVI, XXII y XXVII, se colige una clara y total inconstitucionalidad respecto al artículo 5o., primer párrafo, en el que se lee:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

En la propia Ley Federal del Trabajo se encuentra reglamentada la disposición del artículo 5° Constitucional, es decir, la libertad de trabajo y es en el artículo 4° de la multicitada Ley que consagra:

"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 terceros o se ofendan los de la sociedad..."

¿Con qué derecho se le puede prohibir a un obrero no sindicalizado o sindicalizado en otra agrupación, que preste sus servicios a un patrón? Porque el primer carácter limitativo de la cláusula de exclusión es precisamente el de impedir que ese obrero trabaje en lo que - quiera.

No hay que dejar pasar por inadvertido que de la disposición contenida en la primera parte del referido - artículo 5° Constitucional, en relación con el artículo 1° de la Ley Fundamental, se infiere que la libertad de trabajo se hace extensiva a todo gobernado, a todo habitante de la República, independientemente de su condición particular (sexo, raza, religión, etc.)

Del contenido tanto del artículo 5° Constitucional -- nal, primera parte, como del 4° de la Ley Laboral, se --

desprende la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, ya que no es posible aceptar que a un trabajador se le impida o prohíba que se dedique a su oficio o profesión que más le acomode por el solo hecho de no ser miembro del sindicato contratante, pues si así se considerara, se llegaría al absurdo de aceptar únicamente a trabajadores simpatizantes al sindicato y lo que es más absurdo, sin tener aptitudes para desempeñar el puesto que se le designase.

Respecto al párrafo quinto del artículo 5° Constitucional, se ha discutido que si el sindicato admite trabajadores en su seno como consecuencia de la aplicación de la cláusula por ingreso y si los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria, dicha condición sería nula por ser contraria al artículo y párrafo constitucional que se está analizando y que a la letra dice:

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

También al aplicarse la cláusula de exclusión, es decir, al ser expulsado el trabajador, se viola el contenido del artículo 14 Constitucional, ya que la petición del sindicato de que el patrón separe de su empleo al trabajador por renunciar a seguir perteneciendo a él o bien, mediante el quórum en donde estén presentes las dos terceras partes de los miembros sindicalizados voten por la expulsión del trabajador, no es el procedimiento que establece la Constitución ya que, ni la petición por parte del sindicato ni el quórum, tienen el carácter o la facultad de restringir a un individuo el ejercicio de la libertad de trabajo sin sujetarse para ello a una disposición legal, esto es, el artículo 14 Constitucional en su parte conducente que a la letra dice:

"... Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento..."

Siguiendo el mismo orden de ideas, el artículo 123, fracción XVI, literalmente dice:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán -- derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos -- intereses, formando sindicatos, asociaciones profesiona-- les, etc."

A la fracción anterior se le conoce como la que -- contiene la libertad negativa. Al hablar dicha fracción de sindicatos se refiere a una organización constituida legalmente para defender los derechos de sus trabajado-- res representados, pero ello no implica la obligatorie-- dad para los trabajadores a formar parte de tales orga-- nizaciones sindicales, tal y como lo dispone el artículo 358 de la invocada Ley Federal del Trabajo, en donde -- expresamente establece lo siguiente:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un -- sindicato o a no formar parte de él".

"Cualquier estipulación que establezca multa con-- vencional en caso de separación del sindicato o que des-- virtúe de algún modo la disposición contenida en el pá-- rrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Lo anterior en términos generales quiere decir -- que no se puede obligar a un individuo a sindicalizarse; si ésto ocurriera, no sería válido y lo que es más aún, sería inconstitucional, dado que estaría violando la garantía de libertad de trabajo: un trabajador por no pertenecer a un sindicato, no podrá ingresar a una empresa.

Siguiendo estos lineamientos, podemos decir que de los artículos 358 y 395, ambos de la Ley Federal del -- Trabajo, el segundo no sólo es inconstitucional sino que se presenta en esta misma Ley Laboral una franca contradicción por las razones ya expuestas en párrafos ante -- riores.

Cuando el trabajador está dentro de un sindicato que logró en favor suyo la cláusula de separación, tiene siempre sobre su cabeza el peligro de que se le aplique, por cualquiera de las causas establecidas en los estatutos o por el "capricho" del líder, apoyado por la mayoría de los socios que, inclusive pueden modificar los -- estatutos en contra de cualquier trabajador, dada la soberanía del conjunto. Al surgir cualquier dificultad en el seno del sindicato, el peligro de la aplicación de la citada cláusula es una coacción mucho más fuerte que --

cualquiera otra, porque toca a los intereses vitales del trabajador y de su familia.

La "conformidad" del trabajador sindicalizado en quedarse sin trabajo cuando se decreta su salida del -- sindicato, es evidentemente una renuncia a sus derechos y prerrogativas establecidas en la ley. Y como el sin-- dicalizado que trabaja, lo hace bajo el régimen del contrato colectivo, fundamento de la cláusula de exclusión, ésta que en él se incluye es absolutamente nula.

La razón de todo esto es el principio de los de-- rechos adquiridos unas veces, y otras la naturaleza misma del contrato colectivo, único que admite la cláusula de exclusión (ingreso o separación).

La supuesta "conformidad" del trabajador consiste en que una vez separado de su empleo no tiene otra op -- ción, sino simplemente aceptarla, ya que la decisión de dicha separación fue la votación de los miembros sindi-- calizados y el patrón es quien tiene que acatar la decisión de dicha votación. Esta situación no queda hasta -- aquí, ya que el patrón en realidad es quien maneja al -- sindicato, que son los que conocemos como "blancos" y en

consecuencia, quien pidió la separación fue el patrón -- una vez que el empleado o trata de mejorar su situación laboral o bien, ya no le es útil en cuanto a que deja de convenirle a sus intereses propios.

En relación a la fracción XXII del artículo 123 - Constitucional, toda vez que este último precepto san -- ciona al patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, lo que significa que si el precitado artículo 395 -- de la Ley de la materia establece la cláusula de exclusión, ello deriva en una manifiesta inconstitucionalidad -- dad, puesto que a ningún trabajador se le puede impedir que pertenezca a un sindicato o al que mejor le parezca, porque tal institución encuentra apoyo legal tanto -- en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, como en los artículos 1º, 5º, 14 y el invocado 123, fracción XXII, de la Constitución Federal.

En tales condiciones, al ser manifiesta la in -- constitucionalidad de la figura jurídica en comento, esa situación irroga grave perjuicio a los trabajadores, en virtud de que se les coarta su libertad de pertenecer a un sindicato o de coaligarse para constituirlo, de tal --

manera que si la propia Constitución señala la aplicación de sanciones a los patrones que despidan a un trabajador por ingresar a un sindicato, es más probable la situación de que al propio empleado debe dejársele en absoluta libertad de solicitar su ingreso a un sindicato o de mantenerse al margen de él, sin que ello implique falta alguna al patrón, porque de ser así, habría una clara y manifiesta contradicción con el propio artículo 5° de nuestra Constitución. Dada la situación que se presenta, es necesario transcribir la fracción XXII del artículo 123 Constitucional que dice en la parte que nos interesa:

"El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato..."

Asimismo, el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional expresa literalmente:

"Serán condiciones nulas y obligarán a los con -- trayentes, aunque se expresen en el contrato... h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de -- protección y auxilio a los trabajadores".

De lo anterior se desprende que la cláusula de - exclusión prevista en el artículo 395 de la Ley Laboral actual, implica una estipulación de renuncia al trabajo por el solo hecho de no pertenecer al sindicato de, la -- empresa o patrón y por consiguiente, dicha figura se de-- be de considerar nula porque trae como consecuencia, la inconstitucionalidad del artículo, fracción e inciso que se están comentando, pues relacionando esta fracción - - XXVII, inciso h) del artículo 123 Constitucional con el multicitado artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo - en vigor, se colige que este último precepto está acorde con el principio constitucional que estamos tratando, -- no así el artículo 395 de la misma ley, en que se esta-- blece estipulación contraria a lo dispuesto en el pre-- cepto que se está analizando.

Siguiendo con el contenido del precepto constitucional, no puede implicarse que, al firmarse un contrato colectivo determinada cláusula, en este caso la que estudiamos o sea la de exclusión, tenga por resultado, la renuncia de los trabajadores separados, al derecho que tienen a su trabajo, medio de vida y no de lucro, al que inclusive pueden tener derecho, porque no hay que perder de vista que las causas de separación que tienen los dirigentes de los sindicatos, pueden ser de una extrema -- variedad, al grado de que no sea la falta de competencia técnica de honestidad en el trabajo, lo que deje al trabajador sin ocupación y sin medios de subsistencia. -- Cuando el sindicalizado firma su adhesión al sindicato, queda sujeto a todas las cláusulas del contrato colectivo, incluso la de separación, lo que equivale a renunciar al derecho general que la Constitución reconoce a su favor. (63)

(63) Cfr. CHAPELA, Gonzalo. Op. cit. Pág. 11.

Si un trabajador renuncia al sindicato que pertenece, puede tener diversidad de justificaciones y una de ellas es que estima que dicho sindicato es "blanco" y no representa adecuadamente sus intereses, pudiendo presentarse la situación de expulsión del mismo y consecuentemente de la empresa, sin responsabilidad para ella.

F I N

CONCLUSIONES

1.- Con el reconocimiento de la cláusula de exclusión por parte del Estado, los patronos no se conforman con esta situación, son diversas las maniobras que realizan entre ellas y la más nefasta es el nacimiento de los sindicatos "blancos" o "amarillos".

2.- La cláusula de exclusión en el sistema jurídico mexicano tiene cabida en la convención textil. Las diversas leyes estatales ya consagraban a dicha cláusula, encontrándonos con sorpresa que la actual Ley Federal del Trabajo contiene los mismos principios de esas leyes, concluyendo que no han tenido ninguna evolución como realmente se requiere.

3.- La verdadera finalidad de la cláusula es consolidar a los sindicatos, situación que nos lleva a proponer un nombre más correcto como lo es cláusula de consolidación sindical por ingreso y cláusula de consolidación por separación y no como actualmente la conocemos, porque de ese modo se evitaría la confusión que se presenta al llamarla cláusula de exclusión, evitándose así

un mal entendimiento por parte del sindicato, trabajador y patrón.

4.- La cláusula de exclusión atenta contra la libertad positiva y negativa de sindicalización consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

5.- La cláusula de exclusión se encuentra estrechamente vinculada con la asociación profesional, contrato colectivo de trabajo, contrato-ley, siendo que el sindicato y patrón o sindicato e institución celebran el contrato colectivo o contrato-ley y estos son precisamente en los que se han concertado los pactos que han dado origen a la cláusula.

6.- La cláusula de exclusión por ingreso es causa de derechos y obligaciones entre el sindicato y patrón.- Esto es: El primero tiene el derecho de proponer a un candidato cuando se presente una plaza vacante y el patrón, tendrá la obligación de aceptar al candidato propuesto si éste reúne la capacidad necesaria para poder desempeñar su labor.

7.- El verdadero origen de la cláusula de exclusión por ingreso es evitar el abuso del empresario para la contratación de los trabajadores y proteger al sindicato de las maniobras patronales. En la actualidad este origen es tergiversado por estas dos figuras, ya que los sindicatos son de los llamados "blancos" o "amarillos".

8.- La cláusula de exclusión por ingreso ataca al derecho de libre asociación profesional y podemos decir que hasta a la misma libertad individual consistente en la imposición de un acto no deseado y con la amenaza de no poder trabajar.

9.- Con la aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso sostenemos que la sindicalización es obligatoria para poder entrar a un trabajo, situación que no se puede permitir porque ésto acarrearía actos violentos sobre los trabajadores.

10.- En nuestro Derecho, la cláusula de exclusión por separación se utiliza como lucha intersindical, ya que se aplica a todos aquellos trabajadores que no se someten incondicionalmente a la política de los sindicatos.

11.- Cuando se aplica la cláusula de exclusión - por separación, se hará de acuerdo con el contenido de los estatutos, no hay que olvidar que la expulsión es una sanción interna en donde para nada intervienen las autoridades competentes que deban conocer de ella.

12.- La expulsión se llevará a cabo mediante un acta de la Asamblea en donde conste que estuvieron presentes las dos terceras partes de los miembros que integran el sindicato. Esta Asamblea se constituye como - autoridad propia del sindicato y es la que resuelve -- la expulsión del trabajador, el procedimiento tiene un defecto de origen: La incompetencia de quien o quienes la aplican.

13.- La Constitución Política Mexicana establece la libertad de asociación profesional y la libertad de trabajo, de donde deriva la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.

14.- En la Ley Federal del Trabajo se encuentran artículos que están en contradicción con la Carta Magna, tales como el 4o. y 358 y 395 de la Ley de la Materia, con el artículo 5o. Constitucional.

15.- La cláusula de exclusión viola los artículos Constitucionales: 10., 50., 14 y 123 en sus fracciones - XVI, XXII y XXVII, inciso h).

16.- La necesidad de sobrevivir nos ha llevado a concluir que la cláusula de exclusión en la actualidad, no solamente es inconstitucional, sino inhumana. Es necesario que haya una reglamentación en donde se contemple con mayor precisión la cláusula de exclusión, de tal manera que no sirva solamente al patrón y al sindicato para satisfacer sus necesidades, sino que, se aplique -- para lo que fue creada dicha cláusula, es decir, que -- sindicato y patrón pacten satisfaciendo las prioridades del empleado.

17.- Es necesario reformar o en su caso derogar - algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo; tal es el caso del artículo 395 que contiene la cláusula de - consolidación sindical, que se contrapone con preceptos - constitucionales que contienen la libertad de trabajo y libre asociación sindical, ya que si nos ubicamos en décadas anteriores, nos daremos cuenta que no ha tenido -- las evoluciones que con el correr del tiempo, han hecho de esta ley, sólo un cuerpo legal que contiene preceptos

por demás irrisorios.

18.- Estoy en desacuerdo con el reconocimiento legal de dicha cláusula, porque ha contribuido a que -- dentro de las organizaciones sindicales, los dirigentes ejerzan una dictadura y un totalitarismo sindical en -- detrimento del agremiado, contribuyendo a la corrupción de los líderes vanales que se encuentran al servicio -- de la empresa y que aplican dicha cláusula cuando a éstos así les conviene.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARNAEZ Amigo, Aurora. Derecho Constitucional Mexicano. 2a. Edición. 1985. Editorial Trillas. México, D.F. MEXICO.
2. BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. Curso Introductorio actualizado. 3a. Edición. 1987. Editorial Trillas. México, D.F. MEXICO.
3. BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. 3a. Edición. 1985. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO.
4. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 22a. Edición. 1989. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO.
5. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo del Trabajo. - 1966. Editores Libreros. Buenos Aires, ARGENTINA.
6. CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen I. 1963. Editores Libreros. Buenos Aires, ARGENTINA.
7. CAMERLYNCK, H. y Lyob. Caen, G. Derecho del Trabajo. - 5a. Edición. 1974. Editorial Aguilar, S.A. Madrid, -- ESPAÑA.
8. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. 6a. Edición. 1984. Editorial Porrúa, - S.A. México, D.F. MEXICO.
9. CAVAZOS, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. - 4a. Edición. Editorial Trillas. México, D.F. MEXICO.
10. CUEVA de la, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 3a. Edición. (1984). 4a. Edición (1961), 9a. Edición (1969), 10a. Edición (1985). Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO.
11. CHAPELA y B., Gonzalo. La Cláusula de Exclusión. 1946. México, D.F. MEXICO.
12. GARCIA Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del -- Derecho. 34a. Edición. 1982. Editorial Porrúa, S.A. -- México, D.F. MEXICO. .
13. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. -- 14a. Edición. 1984. Editorial Porrúa, S.A. México, D. F. MEXICO.

14. PORRAS y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica. Puebla. MEXICO.
15. TENA SUCK, Rafael e Italo, Morales Hugo. Derecho Procesal del trabajo. 1986. Editorial UNAM. México, D.F.-MEXICO.
16. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. -- (Teoría Integral). 2a. Edición Actualizada. 1972. --- Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONTRATO COLECTIVO. COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.

DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. Alberto Trueba Urbina.- 1957. 3a. Edición. Ediciones Botas. México, D.F. MEXICO.