



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

287

2ej

“CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD
DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION”

T E S I S

Que para obtener el Titulo de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

FRANCISCO PEREZ MONROY

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F. 1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con infinito Amor y Cariño Eterno, para ellos;
Mis Padres, Roberto y Hermelinda

Gracias por Todo lo que me dieron.

También Gracias a:

Carlos Roberto, Guillermo, Aides y Jose Luis.

Mis Hermanos.

Mi Apoyo, cariño y Comprensión fueron determinantes,

Gracias Lety,

Mi Esposa.

Parte de Ustedes en mi Vida, Siempre.

Tia Mary, Tio Rodolfo.

O B R E R O

Si quieres encontrar la Libertad
búscala con la mira del fusil y
a la luz del disparo la verás.

M I N E R O

Ya no saques más oro, porque sobra
para comorar el crimen, la deshonra
aunque falte su pan a cada pobre.
Arrebata el que existe, mata, cobra
con sangre todo el mal que ha hecho
de tu clase, el hambre.
Deja el húmedo tiro en que se agota
gota por gota
el oro de tu vida
y con afán de fiera enfurecida
enarbola otra vez la pica rota
y quitale la vida
al que explota tu condición de ilota.

Departamento del trabajo, contribución a la solemnidad del 1^o de mayo. México 1936.

LOS LIDERES SINDICALES

¿ BURCRATAS O " CHARROS " ?

Desde hace algunas décadas, referirse al líder sindical como un " charro " ha devenido en un adjetivo que forma parte ya de --- nuestra cultura, por lo menos sindical, y que trata de identificar a una persona o varias con ciertas actitudes o compromisos, incluso hasta la ignominia, con el poder gubernamental o patronal o ambos.

Sin embargo la denominación se queda corta, cuando que por -- " charro " la mayoría queremos entender que el dominio de los líe res se basa, sobre todo, en la violencia y entonces perdimos de -- vista aspectos muy importantes de ese fenómeno que denominamos " - Charrismo " .

Ya Marx y Engels habían apreciado que en la sociedad capita-- lista se distinguía de entre la masa de obreros que luchaba en un sindicato o tradeunión por mejorar sus salarios y condiciones de - vida, un grupo que se distanciaba de las masas para ponerse a las órdenes del patrón a cambio de beneficios económicos y hasta políticos. Les llamarán la aristocracia obrera, porque surgían sobre - todo en aquellas ramas industriales con alta productividad, y cu-- yos exedentes permitían comprar a esos obreros.

Lenin desarrolla este aspecto ubicándolo en el ámbito del do-- minio del imperialismo indicando que la explotación de los países periféricos por las metrópolis proporcionaba la base económica pa--

ra mantener un grupo permanente de obreros que controlaban al resto a través de diversas maniobras.

David Reyes, Laborales, Insurgencia Carienista, febrero 14, 1990.

José Rosario Mendoza, Líder Cetemista hasta 1988 y luego de la CROC, denunció que hace dos años para poder ver a Fidel Velázquez había que sobornar hasta a su secretario particular, por 10 minutos de conferencia se le pagaba a éste 5 o 6 salarios mínimos al mes.

Más de 20 mil trabajadores marcharon hacia el Zocalo de la Ciudad de México, para protestar por la política salarial del gobierno. Se manifestaron, sobre todo, Universitarios y colonos, sin faltar los de Ford, del IMSS y Ferrocarrileros.

Panorama Obrero, Laborales, Insurgencia Carienista, febrero 14, 1990.

SUMARIO

APENDICES

PROLOGO

CAPITULO PRIMERO

Antecedentes de la Cláusula de Exclusión

CAPITULO SEGUNDO

Concepto, características.

- 1.- Concepto
- 2.- Características
- 3.- Elementos esenciales y Requisitos de Validez

CAPITULO TERCERO

La Libertad

- 1.- La Libertad del Individuo
- 2.- Derecho de Libre Asociación
- 3.- Libertad de Asociación Profesional
- 4.- Legislaciones que sí establecían la obligatoriedad para las Asociaciones Profesionales
- 5.- Asociaciones Profesionales en México antes de 1917
- 6.- Asociaciones Profesionales en México después de 1917

CAPITULO CUARTO

- 1.- El Sindicato
- 2.- Formalidades Esenciales para la creación de un Sindicato.
- 3.- Funciones y Finalidades de un Sindicato
- 4.- El Sindicato y su Competencia

CAPITULO QUINTO

Naturaleza Jurídica de la Cláusula de Exclusión

1.- La Cláusula de Exclusión

2.- Clasificación de la Cláusula de Exclusión

3.- Constitucionalidad o Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA GENERAL

P R O L O G O

Realizar este trabajo de investigación tuvo propósitos que si bien no tocarán en su esencia la problemática tan compleja que encierra los aspectos laborales, por lo menos podrá ser considerado como uno más de los criterios, que están en contra de la explotación inmisericorde de que son objeto, aun en la actualidad cientos de obreros que no poseen más que su ya tan devaluada, fuerza de -- trabajo.

Obreros que gracias a la maraña legal que tiene a su favor el líder sindical, estan y estarán siempre en la ignominia, en la deshonra y en el más vil de los servilismos, desde luego ante el patrón también. El singular personaje llamado también " Charro " , maneja con los hilos de la ignorancia y el secreto de sus relaciones, igual de serviles, a los obreros y con conocimiento de causa afirma que no hay un líder honesto, un líder que verdaderamente -- quiera y proteja a sus compañeros ya no de clase, porque él ya pertenece a otra, es la verdad inconcebible como el sistema legal y -- político de tanto para uno solo.

Las leyes laborales, la misma estructura sindical, propician poderosas burocracias especializadas, profesionalizadas que se -- apropian del conocimiento sindical y jamás hacen nada para que ese conocimiento se propague, su astucia para negociar ante autoridades laborales y patronales a nombre del resto de los trabajadores, quienes agigantan al líder con su ignorancia y miedo, aunado a la violencia que es el último de los recursos con que cuentan los -- dueños de los destinos del país, hacen de este individuo rapaz y con-

venenciero todo un gran jefe, parecido a los otrora padrinos de la mafia Siciliana, un gran jefe al que siempre hay que abrirle la - lujosa puerta del lujoso automovil y siempre con el " si señor " - " no señor " " lo que usted diga señor " , etc.

Hablé de una violencia, bueno esa violencia no propiamente es daño físico (en ocasiones si lo es), es la que encierra nuestra legislación con la cláusula de exclusión, en sus dos aspectos, es por eso que se trata de mostrar con este estudio la gran malicia - que existe en un cuerpo de leyes que se supone nació para proteger y reivindicar al trabajador.

Se que en nada beneficiaré al trabajador con mis criticas a - la ley, es difícil que éstas sean tomadas en cuenta, es más se que como otros estudios será éste también archivado, pero me queda el consuelo de haberlo intentado, al menos con palabras.

Agradezco en mucho a mi Universidad el brindarme esta liber- - tad de expresión, libertad que es tan bonito respirar, sentir pose- - ser.

G R A C I A S

E. N. B. P. A R A G O N.

U. N. A. M.

Francisco Pérez Monroy

7955119-9

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Dada la naturaleza de la cláusula de exclusión, considero necesario aunque soberanamente en este capítulo, hacer mención de dos supuestos que además de indispensables los considero ineludibles, por lo que tratando de evitar ciertas confusiones naturales, el -- Sindicato y el Contrato Colectivo de trabajo serán objeto de un -- breve estudio.

Aunque he de mencionar a manera de anticipo que las finalidades del Sindicato, tienen sus marcadas contradicciones con la esencia misma de la cláusula de exclusión, considerando que los obreros tienen a este (sindicato), como un cuerpo de resistencia pero obran o actúan como miembros de organismos españoles en una lucha de clases.

Aparte de esta consideración de esencia y finalidades, cabe recordar que el sindicato mexicano es considerado por las leyes, -- una vez satisfechos los requisitos para su constitución, como una persona moral con derechos y obligaciones de conjunto.

Es sabido que la experiencia y el conocimiento a través de -- la historia que la fuerza social de un sindicato reside precisamente en la unión de los esfuerzos de los trabajadores, por lo que -- respecta al contrato colectivo de trabajo, algunos tratadistas son

tienen que se contrata el esfuerzo humano, como cualquier otra -- mercancía, hay los que sostienen que solo se trata de un contrato de Sociedad, lo que verdaderamente creo, en base al razonamiento de éste gran Maestro (1), y que no es materia de controversia, es cuando se afirma que en el Contrato Colectivo de Trabajo, debe haber correspondencia de prestaciones.

Dentro de lo referente al fenómeno llamado Sindicato, y pretendiendo dar a conocer los hechos más significativos que a través de la historia se sucedieron, para desembocar en la creación de tal figura, mencionaré a grandes rasgos, los más importantes.

Se dice (2), que un antecedente Real lo es sin lugar a dudas el siguiente;

En el régimen corporativo a partir de los siglos XII y XIII se forman dentro de las corporaciones, las Fratervites Bruders---chaften o Hermandades, las que tenían como propósito esencial el crear una Naturaleza-Mutual, dentro de las mismas. Posteriormente a partir del siglo XVI, las Praternidades cambiaron lentamente su denominación por la de Associations Compagnonages y Gesellenverbänden, formas asociativas que también se consideran un antecedente real de lo que hoy en día es un Sindicato.

Dentro de la vigencia de la Ley de Le Chapelier y de las Leyes prohibitivas de Inglaterra, las Asociaciones Inglesas, prime-

(1).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Apuntes de la Cátedra del Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Parte II, México, 1952, pág. 6.

(2).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 249.

ras de la historia Contemporánea, usaron el término Trade-Unions-
equivalente a Asociación de Oficios o profesiones⁽³⁾, de ahí na-
ció en Francia la fórmula Asociación Profesional⁽⁴⁾.

Otro notable autor⁽⁵⁾, afirma que en 1866, una Asociación de
Zapateros, tomó el nombre de Sindicato y dió a su Comité adminis-
trativo la designación de Cámara Sindical.

En Francia en 1884⁽⁶⁾, se emplea la palabra Sindicato, pero
añadiéndole el término de Profesional. Ya hablando de México, en-
contramos que en el período Preconstitucionalista, se contiene la
Ley de Veracruz de Agustín Millan de seis de octubre de Mil Nove-
cientos Quince, la que usa dos denominaciones, Asociación Profe-
sional y Sindicato, pero define a la primera como Asociación Ci-
vil y al Sindicato como Institución Laboral.

Se menciona la palabra Sindicato en la Ley del Trabajo del -
Estado de Veracruz, de Catorce de Enero de Mil Novecientos Diecio-
cho, esta terminología es adoptada por la mayoría de las Leyes de
las entidades Federativas, nuevamente se mencionan los dos térmi-
nos, Asociación Profesional y Sindicato, en el Proyecto Portes --

(3).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del --
Trabajo, parte I, Sindicatos, México, 1951, pág. 19.

(4).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,-
Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 249.

(5).- Leroy, Maximino; El Derecho Consuetudinario Obrero, Mexico,
1922, Tomo I, pág. 11.

(6).- Cit. pos. Leroy, Op. Cit. pág. 249

Gil de 1929, en el artículo 283 invariablemente se usa ya la denominación Sindicato en el Título Cuarto, artículos 235 y siguientes del Proyecto de la Secretaría de Industria, y en la Ley de 1931.

La Ley de 1970 siguió en terminología a la de 1931, las Asociaciones Sindicales se crean como consecuencia del constante e injusto régimen existente, de la miseria de los trabajadores, de la mentira de las Leyes, del denigrante estado social en que vivía el obrero y su familia (7), por lo que la semejanza de vida, de intereses y propósitos une a los hombres, razón por la cual en las fábricas se forman de manera natural (8), y como un imperativo vital las primeras Asociaciones de Trabajadores, surgiendo en el Estado de Veracruz en el año de 1907, el Gran Circulo de Obreros Libres del Estado de Veracruz. (9).

Es evidente que las fuerzas sociales mediante las reuniones y Asociaciones Profesionales que surgen, logran crear esa figura que actualmente conocemos con el nombre de Sindicatos (10). El Simbolismo fué un fenómeno necesario ya que respondía a la idea de Jus-

(7).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Parte I, Sindicatos, México, 1951, pág. 33.

(8).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Derecho Procesal del Trabajo, -- Parte III, México, 1953, pág. 61.

(9).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Editorial Porrúa S.A. Tomo I, México, 1974, pág. 254.

(10).- Marx, K. Engels, P; El Sindicalismo, I, Teoría Organización Actividad, Ed. Laia, Barcelona, 1976, pág. 10.

ticia, por lo que considero podría definir al Sindicato, como un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el Liberalismo Económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, es pues un grupo social organizado para la realización de un fin, Justicia al Trabajo.

Para dar una idea definida de lo que es un Sindicato, necesariamente se tendría que tomar en cuenta lo anteriormente escrito -- pero para dar una definición acertada del mismo, podría hacerse -- desde un punto de vista estrictamente Legal o tomar la que le corresponde a la naturaleza de la institución, por ésta vez no usaré terminología Legal para describir al Sindicato, solo apuntaré lo -- que afirma éste destacado Maestro (11);

El Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la Justicia Social a las condiciones 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 polí -- ticas y jurídicas.

La anterior definición reúne tanto elementos morales, que --- subjetivamente nos envuelven y toca fibras sentimentales, como indica materialmente la necesidad urgente de planear aspectos favorables que beneficien en lo futuro ampliamente a la clase trabajadora.

(11).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Tomo II, México 1979, pág. 251.

La anterior definición es una voz de la conciencia, expresión del amor por la justicia para todos los hombres, (12).

Por lo que respecta al Contrato Colectivo de Trabajo, invariablemente éste debe ser analizado, toda vez que es en el mismo donde surge por primera vez la Cláusula de Exclusión, acertadamente se afirma (13), que la primera Cláusula de Exclusión surge en un Contrato Colectivo de Trabajo en el año de 1916. Los orígenes del Contrato Colectivo de Trabajo, se confunden tanto en la doctrina como en la legislación con el nacimiento mismo de la institución, se da el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo a la figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las Asociaciones Obreras con los empresarios, por lo que se aplicaba a una colectividad de obreros (14).

El maestro León Duguit afirma en las célebres conferencias de Buenos Aires que se utilizara la locución Convención-Ley, y hasta el año de 1919 es cuando se utiliza la fórmula Convención Colectiva de Trabajo (15). Refiriéndonos al Derecho Mexicano, en el año de 1912 se firma un acuerdo colectivo ante la Secretaría de Fomento,

(12).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 251.

(13).- De la Cueva, Op. cit. pág. 309.

(14).- Beltrán, Francisco; Las Transformaciones Generales del Derecho Privado, Sin Año de Edición, pág. 123.

(15).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Contrato Colectivo de Trabajo, Segunda Parte, México, 1957, pág. 26.

al que se le dá el nombre de Tarifas Mínimas de la Industria Textil (16), la ley del periodo Pre-Constitucional del Estado de Yucatán expedida por el General Salvador Alvarado en octubre de 1915, habló de Convenios Industriales, y es la ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1913 la que ya emplea en su artículo 25 el título de Contrato Colectivo (17), mismo que se utiliza en las Leyes de las Entidades Federativas y en las Federales de 1931 y 1970 con -- excepción de la Ley de Tabasco de 1926, que acepta la denominación de Convenios Industriales, ésto en homenaje a Salvador Alvarado.

Para tener una definición, misma que abarque el sentido amplio que significa las palabras Contrato Colectivo de Trabajo, me remitiré a nuestra legislación vigente en la que encontramos que -- en el artículo 356 se tiene lo siguiente: Contrato Colectivo de -- Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios Patronos o uno o varios Sindicatos de Patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o estableci-- mientos.

De la simple lectura de lo anterior se deduce que el contenido esencial de esta figura es aquel que tiene por objeto determinar las condiciones según las cuales tendrán que desarrollarse las relaciones generales y referentes al trabajo que deben observar ambas partes, se nota también que pueden ser sujetos del mismo una --

(16).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Derecho del Trabajo, Segundo -- Curso, Parte III, México, 1953, pág. 81.

(17).- Idem.

agrupación de patrones o un patrón y por la otra una agrupación de Trabajadores, de donde se deduce que si bien interviene en un Contrato Colectivo de Trabajo, un solo patrón individualmente considerado, a contrario sensu, para que exista un Contrato Colectivo de Trabajo se requiere la existencia de pluralidad de trabajadores representados por un Sindicato, los anteriores sujetos (Patrón y trabajadores), son los autores del contrato Colectivo de Trabajo (18).

Dentro de los requisitos más importantes para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, el artículo 390, de nuestra legislación vigente, indica que éste es, el acto de celebrar el mismo, por escrito, a este requisito se le llama, junto con el acto de depositar el mismo ante la autoridad competente, Requisito Formal (19). Es posible que la ley de 1931 haya encontrado cierta inspiración (20), en la Ley Francesa de 1919, toda vez que en su artículo 45, párrafo primero, textualmente se anota lo siguiente; el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Lo anterior es ratificado por completo en el artículo 390, de nuestra legislación vigente, a lo anterior algunos autores (21), denominan Formalidad Constante, entendiéndose ésto, que debe ser una premisa constante, el celebrar

(18).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 118.

(19).- Cit. pos. De la Cueva, Op. cit. pág. 454.

(20).- De la Cueva. Op. cit. pág. 455.

(21).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Contrato Colectivo de Trabajo, Segunda Parte, México, 1952, pág. 58.

los Contratos Colectivos de Trabajo, para que estos existan como tales, siempre, por escrito.

Siguiendo el mismo artículo 390, es de comentarse que la entrega de los ejemplares deben ser depositados, una vez que se ha entregado un ejemplar a cada una de las partes, dejando uno en la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal o Local de Conciliación, después de anotado día y hora del depósito, el documento será remitido a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. También y a manera de comentario cabe agregar que salvo lo dispuesto por las partes, las que pueden y están facultadas, para decidir el momento en que surte sus efectos el Contrato, el mismo, tiene validez legal desde el momento de su presentación ante las autoridades competentes.

Comentario de la misma forma, y tratando de seguir un orden progresivo, me limitaré a reproducir textualmente el contenido del artículo 391, de la legislación vigente, con el objeto de dar a conocer el contenido de un Contrato Colectivo de Trabajo;

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes. Esto es formado por patrones y trabajadores.

II.- Las empresas y establecimientos que abarque. Podría pensarse que éstos son los centros de trabajo, donde deberá desarrollarse el mismo.

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra indeterminada. Refiriéndose ésto a la vida del Contrato Colectivo.

IV.- Las jornadas de trabajo. Dirigido ésto a la duración de

tiempo durante el cual el trabajador permanece al servicio del patrón, en su centro de trabajo.

V.- Los días de descanso y vacaciones. Entendiéndose por días de descanso, los que corresponden al descanso semanal de acuerdo a los respectivos roles de trabajo, y las vacaciones serán disfrutadas por aquellos trabajadores que de acuerdo a la ley tengan determinado tiempo (un año de servicios, art. 76) de laborar o --- prestar sus servicios al patrón.

VI.- El monto de los salarios. Entendiéndose lo anterior, como la retribución en dinero que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (art. 82, Legislación vigente).

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que -- comprenda. De acuerdo al artículo 153-A, son cursos que en un plazo determinado le permitirán al trabajador aspirar a obtener un -- puesto o categoría que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento - inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento. Esto es las indicaciones primarias que necesariamente han de darse a todo aquel trabajador que por -- primera vez ingresa a determinada área de trabajo.

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las - comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Todas las consideraciones que se han hecho a excepción de los comentarios personales basados en artículos de nuestra Legislación vigente son la parte medular, el contenido de un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual como ya se ha asentado deberá ser por escrito y para redondear la idea de la forma escrita asentaré lo siguiente; La forma escrita es una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones (22).

Con la idea de acentar los aspectos primordiales del Contrato Colectivo de Trabajo, proseguiré este trabajo analizando y comentando en forma un tanto superficial los tres momentos que reglamenta la Ley, duración, revisión, y terminación (23). Cuando nace un Contrato Colectivo de Trabajo.

Como se afirma (24), en la vida o duración de las convenciones colectivas, surge la lucha de dos principios los que son el logro de una paz social y la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas (25), se entiende que un convenio debe tener duración de tiempo, o sea el tiempo máximo por el que puede celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo (26). He notado al estudiar la

(22) De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- Editorial Porrúa, S.A., Tomo México, 1979, pág. 456.

(23) Cit. pos. De la Cueva, Op. cit. pág. 465.

(24) Idem.

(25) Idem.

(26) Cepeda Villarreal, Rodolfo; Contrato Colectivo de Trabajo, Segunda parte, México, 1952, pág. 72.

doctrina que se ha editado con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, que en el mismo, el tiempo máximo carecía de importancia porque si un Contrato Colectivo se fija por un tiempo menor a --- aquel en que subsiste la relación laboral entre ambas partes es -- por consecuencia insubsistente la fijación de tiempo, es visto que el Contrato Colectivo de Trabajo, sigue surtiendo sus efectos hasta en caso de la salida de alguno de los miembros que ha celebrado el Contrato, aun dado el caso de que el propio Sindicato sea di--- suelto, hasta en esta situación, el Contrato tiene vigente sus --- efectos, para regular los Contratos Individuales, para regular la prestación de servicio de cada obrero o trabajador individualmente considerado para con su patrón.

Por otro lado si el tiempo máximo del Contrato Colectivo se - excede del tiempo en que existe estabilidad de las condiciones eco- nomicas, mismas que sirvieron de base para establecer las condicio- nes según las cuales deben desarrollarse los trabajos, por ejemplo si los constructores de la obra programaron seis meses, uno o dos años, podría ocurrir que los trabajos se prolongaran por un tiempo mayor (27), pudiera procederse a la acción de rescisión, de nulidad para dejar sin efectos el Contrato Colectivo, ya que si bien es -- cierto que al cambiar las condiciones económicas que dieron pauta para la celebración del citado Contrato, éste, se vuelve obsoleto, y tambien es cierto que al ocurrir lo anterior, se rompe el equili- brio existente entre los factores de producción, el cual se alcan-

(27).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Editorial Porrúa S.A. Tomo II México, 1979, pág. 466.

za nuevamente al modificarse el Contrato Colectivo incluyendo normas que se ajusten a las condiciones económicas actuales teniendo a armonizar los derechos del trabajo y del capital.

La Ley acepta esto último o sea la modificación a las condiciones normativas insertas en un Contrato Colectivo, con el objeto de tener control para la vigencia del Contrato Colectivo y así obtener garantías para el progreso de la producción y por ende lograr paz social, esta garantía de vigencia se encuentra consagrada en el artículo 397 el cual textualmente anota lo siguiente: "El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399."

Analizando el artículo 399 nos encontramos que aquí se encuentra establecida la segunda premisa, de la vida de un Contrato Colectivo de Trabajo y que es la acción de revisión, esta acción es ampliamente ratificada en los artículos 399 bis. y 400, es en este último artículo donde se conjuga la duración y la revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 401 es el que indica el último momento de un Contrato Colectivo de Trabajo. Las causas de terminación de un Contrato son: Por mutuo consentimiento, por terminación de la obra, y por las causas que nos detalla el art. 434 de la misma Ley las que son, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; la inestabilidad notoria y manifiesta de la explota---

ción:

El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. Los casos del artículo 38 el que reza lo siguiente; "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

Y por último el concurso o la quiebra legalmente declarado, - si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

De todo lo anterior y salvo la mejor opinión y basandome en los sucesos que se han venido dando en los últimos años me atrevo a considerar como causa fundamental para la terminación de un Contrato Colectivo es aquella en donde existen motivos bastantes, contundentes y suficientes para que se paralice, se suspenda total o parcialmente el funcionamiento de una empresa, ambas partes invariablemente, acordarán una suspensión, una paralización de actividades total o parcial y en esas mismas proporciones convenirán en que termine el Contrato Colectivo de Trabajo,

Después de haber analizado y comentado de manera un tanto especial los principales artículos en los cuales nuestra legislación vigente tiene contemplado al Contrato Colectivo de Trabajo y de tener ya una visión más amplia y verdadera de lo que esta figura es, su concepto y su vida en general y tratando de no desviarme del orden progresivo que considero este trabajo debe tener me permitiré analizar seguidamente a la cláusula de Exclusión, misma que como -

hemos visto, nace en el seno del Contrato Colectivo de Trabajo ya para comenzar a entrar más en materia realizará un apuntamiento -- historico referente a los datos del nacimiento (28), de la Cláusula de Exclusión;

En el siglo XIX aparece lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo, pero no obstante éste, la Cláusula de Exclusión no se desarrolla.

La Ley del Parlamento (Trade Disputes Act.) es la que reconoce su licitud en el año de 1906, en Inglaterra.

Es la Ley Wagner de 1935, la que expresamente reconoce su legitimidad en los Contratos Colectivos de Trabajo, En los Estados Unidos de Norte América.

En México, a pesar del nacimiento del Derecho del Trabajo (29) la Cláusula de Exclusión no aparece, y es el Señor José Ortiz Pertricioli, miembro distinguido de la CHOM (30), quien afirma que en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre trabajadores y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., es donde por -- primera vez se habla de una Cláusula de Ingreso, esto en el año de 1916. La Ley Federal del Trabajo de 1931, tampoco hace reconocimiento legal a las Cláusulas de Exclusión. El artículo 46 de la -- Ley de 1931 es el que reconoce en la Legislación del Trabajo la le

(28).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 309.

(29).- Idem.

(30).- Idem.

gitimidad de la Cláusula de Ingreso, tal artículo anota lo siguiente; "La Cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos Colectivos de Trabajo siempre que haya sido, voluntariamente aceptada por las partes" (31).

En 1929, se remite por disposiciones del Presidente Emilio -- Portes Gil, un proyecto de Código Federal del Trabajo (32), el que ni siquiera se discute, teniendo lo anterior como consecuencia el nacimiento de la Cláusula de Exclusión de Ingreso, y el nacimiento de la Cláusula de Exclusión por separación.

La ley de 1931, nos marca como definiciones las siguientes:

Cláusula de Exclusión de Ingreso; es una normación del Contrato Colectivo o del Contrato Ley, que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.

Cláusula de Exclusión por separación; es otra normación del Contrato Colectivo que consigna la facultad de los Sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

Las anteriores definiciones presuponen ya, cierta actitud de condicionamiento en contra del obrero y del patrón. Por lo que reg

(31).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo México, 1979, pág. 310.

(32).- Idem.

pecta al obrero, si el mismo no se encuentra gozando de las simpatías, tanto del Patrón como del Secretario General del Comité Ejecutivo del Sindicato, tiene sobre su integridad, el peligro latente de que se le aplique la Cláusula de Exclusión; en cuanto al Patrón éste pierde su libertad de contratación, pese a la índole fundamental que marca el pacto laboral, teniendo que aceptar al personal que el Sindicato designe, desde luego, siempre y cuando éste reúna los requisitos que para el desempeño del trabajo, se exigen.

Uno de los escasos Autores que defienden⁽³³⁾, esta denominada "Antesala de la Esclavitud"⁽³⁴⁾, es De la Cueva, cuando dice: "Nadie puede afirmar que tiene Derecho a trabajar en una empresa de terminada, o sea, nadie puede obligar a una persona, en nuestro derecho positivo a que se le proporcione trabajo; o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo, no viola los derechos de la personas que reciben la negativa; y para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa, entre la Cláusula de Exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres, no existe diferencia; pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a -- que acepte trabajadores libres"⁽³⁵⁾.

Teniendo el Sindicato facultades tan amplias como es la de --

(33) Cabanellas, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, tomo - II, Buenos Aires, 1968, pág. II3.

(34).- Idem.

(35).- Idem.

dar trabajo o negarlo, por el simple hecho de que el obrero ya no pertenece al mismo, es notorio y manifiesto el total estado de in-densión en que se le deja al obrero, esta situación es continua-mente vista, cuando existen patrones inescrupulosos o Sindicatos - poderosos que con tal actitud producen un acto abusivo, que al ser lo, lo es contra Derecho y sin Derecho (36).

Cuando las cláusulas de Exclusión se supone nacieron como ins-trumentos políticos para lograr que las riquezas naturales y las - creaciones humanas fueran puestas al servicio de los hombres (37), nunca aquellos que las inventaron estuvieron conscientes del moung-truo creado y de sus magnitudes.

Las Cláusulas de Exclusión no fueron obra de Juristas, ni tam-poco éstas responden a necesidades jurídicas, son una manifesta-ción del grado de madurez y organización que logra a través de su existencia. Con el devenir de los años las Cláusulas de Exclusión han sufrido cambios, no en su estructura sino en la forma en que - los hombres la han venido utilizando, por principio de cuentas las Cláusulas se consideraban un instrumento valioso en la lucha del - trabajo contra el Capital, posteriormente surgen como un elemento de consolidación, de integración de la fuerza sinical, también se consideraba a ésta como un elemento fortalecedor de la unión de -- los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de

(36).- Cabanellas, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo - II, Buenos Aires, 1968, pág. 113.

(37).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 306.

los servicios, es usada también y de acuerdo a lo observado a través de este trabajo como elemento de defensa y de combate de la -- tendencia Sindical, las Cláusulas de Exclusión con el devenir de -- los años, noto, que alcanzan una transformación total, degenerando totalmente cuando solo sirven a intereses personales, cuando es -- utilizada por Secretarios Generales de la Agrupación Sindical y -- por Patrones poco escrupulosos, quien con su manera de actuar y -- sus acciones poco honestas tienen bajo control a sus agremiados y trabajadores, los Secretarios Generales al estar incondicionalmente bajo las disposiciones de los grandes dirigentes políticos, junto a éstos, hacen que la Cláusula de Exclusión se convierta en la base más firme del Totalitarismo Estatal (38), también intervienen para hacer más fuerte éste Totalitarismo Estatal, los patrones.

La Cláusula de Exclusión tiene dos funciones, la primera es -- cuando la misma impide al patrón manipular en su favor al personal no sindicalizado o perteneciente a Sindicatos paja (39).

Por otro lado, evita la lucha intersindical, unificando de esta manera a la clase trabajadora. Creo que la Cláusula de Exclusión fue concebida con noble fin, aunque sigo pensando que los hombres la han convertido en un arma completa y eficaz para lograr el engrandecimiento, el encumbramiento tanto de hombres que traicionan sus más íntimos principios de clase, como de políticos manancciosos, Ávidos de poder, hombres que no vacilan en detalles con el

(38).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 306.

(39).- Cit. pos. De la Cueva. Op. cit. pág. 308.

objeto de lograr sus más caros y mezquinos anhelos, es indudable - que la maquinaria que compone el poder estatal es bastante compleja, la cláusula de exclusión forma parte de esta maquinaria, una - parte mínima, pero al fin y al cabo, una parte.

A saber existen dos tipos de cláusulas de exclusión, las que se denominan cláusula de exclusión sindical y cláusula de consolidación sindical, comunmente se les dice cláusula de exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por separación⁽⁴⁰⁾.

Se comenta⁽⁴¹⁾, que es confuso y ofensivo para el idioma el - hablar de cláusulas de exclusión por ingreso y por separación y -- que lo más claro y correcto es hablar de cláusula de exclusividad sindical, cuando la obtención del trabajo o la conservación del pu esto dependen de que se pertenezca a determinado sindicato; se habla también de cláusula de Preferencia Sindical, cuando los trabajadores agremiados cuentan con prioridad para desempeñar las tareas frente a los no asociados que se aceptan para acompletar vacantes tan sólo, por último este notable autor⁽⁴²⁾, habla de cláusula de exclusión sindical, si el empresario condiciona la dación de -- trabajo a que los obreros o empleados no estén afiliados a sindica to alguno, obviamente lo anterior contradice el criterio de otros autores, pero de ninguna manera la opinión de otros autores se ser

(40).- Cabanellas, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo - II, Buenos Aires, 1968, pág. 112.

(41).- Idem.

(42).- Idem.

virá para estar a favor o en contra de tan respetadas opiniones.

Analizando los dos tipos o formas en que se presenta la Cláusula de Exclusión y tomando en cuenta tanto el criterio de notables autores ya citados con anterioridad, como el criterio Legal y primeramente a éste el artículo 395, al referirse a la Cláusula de Exclusión por Ingreso establece; En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

La anterior definición corresponde a nuestra Legislación Laboral vigente, la Ley de 1931 consignaba el siguiente principio al referirse a la Cláusula de Exclusión por ingreso y decía; " Es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados "

La ley de 1970, unicamente modifica el parrafo final de la anterior definición y agrega; " A quienes sean miembros del sindicato contratante ". Al comentar la definición que nos marca nuestra legislación vigente, es entendible que el patrón esta imposibilitado para contratar a quien el desea, se le obstruye con lo anterior la libertad de contratación y lógico debe atenerse a recibir en su empresa a obreros que de una forma o de otra gozan de las simpatías del lider sindical, y que han aceptado afiliarse al sindicato del cual él es la maxima y única autoridad.

Claro está siempre y cuando el patrón acepte la inclusión de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que la más de las veces se acepta, esperando recibir otras cosas a cambio.

la inclusión de la cláusula es importante para el sindicato y para el patrón, no obstante que éste último debe atenerse como ya se comentó a una obligación exclusiva, que más tarde se convierte en -- una obligación limitativa al momento de efectuar la contratación.

Siguiendo el giro de éste trabajo, y como ya se menciona con antelación el notable maestro Guillermo Cabanelas, sostiene que es más correcto hablar de Cláusula de Exclusividad Sindical, que de Cláusula de Exclusión por ingreso, contrario a éste criterio es el Doctor Mario de la Cueva, quien también su respetada opinión a ser vio para enriquecer el presente trabajo, éste gran autor sostiene que es correcto hablar de Cláusula de Exclusión por ingreso.

En lo que se refiere a la Cláusula de Exclusión por Separación el ya citado artículo 395 nos muestra la otra figura que da vida a la misma, y dice; " Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante ",

La ley de 1931 anota lo siguiente; " Es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte " .

Aquí en ésta figura es donde considero se finca el poderío de que hacen gala los líderes sindicales, quienes tienen en la misma su arma secreta, la que le permitirá ganar todas las batallas contra los obreros que tratan de escalar más rápido que lo permitido por las reglas del juego, pelearlos, que en lo futuro puedan resul-

tar escollos en el camino del gran líder, quien bajo protesta de decir verdad maneja a su antojo a un servil comité ejecutivo, que está atento al más mínimo gesto o palabra que éste tenga a bien -- hacer, aun más la misma Jurisprudencia, otorga más y más poder a tan conocido sujeto, y que digo la Jurisprudencia, el mismo sistema político, es quien cuida y protege todos sus actos.

Se preguntará que porque la Jurisprudencia, bueno, pasará a comentar y analizar brevemente a la misma, la que encuentro en las últimas paginas de la legislación de la materia vigente, la siguiente es importante y determina los campos de acción del sindicato (entendiase secretario general), la cual dice:

" El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad -- del acuerdo de exclusión de un trabajador (claro, a veces es el mismo patrón quien le solicita al secretario la salida de un trabajador), tomado por el sindicato (secretario general), para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical (realmente si tiene mucho que ver el patrón en esto), lo cual es contrario a la ley."--- Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, tesis 24 p. 31.

" Como el artículo 246, fracción VII, de la ley federal del trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos -- terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de

socios inlicito, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la Asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

(Art. 371-VII.), Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, Tesis 26, p. 34. El comentario a la jurisprudencia anterior es simple ya que también, bajo protesta de decir verdad puede asegurarse, que el acta de expulsión, es redactada sin necesidad de asamblea alguna, simple y sencillamente el poderoso Secretario General manda llamar uno a uno y en privado a quienes deben firmar el acta, siendo el Comité Ejecutivo entero quien primero y en forma incondicional, estampa su firma.

Todo lo anterior, creo yo, es lo que sirve de apoyo, cuando afirmo que la misma jurisprudencia es quien protege los actos fraudulentos, que la mayoría de las veces realiza el tan citado Líder Sindical. Es obvio que el Comité Ejecutivo y la Asamblea de los Sindicatos, son cuerpos colegiados de formación y funcionamiento particulares, esto equivale a decir que la resolución del Comité o de la Asamblea, no es ni judicial ni gubernamental, sino únicamente sindical, más aun en las resoluciones tomadas por el Sindicato, no interviene la voluntad patronal aunque se afecte tanto al trabajador como al trabajo mismo, es aquí en donde se encuentra el primer carácter limitativo de la Cláusula de Exclusión, y es precisamente el impedir que el obrero o grupo de obreros trabajen en la factoría que ellos quieran, ya que si no se adhieren al Sindicato Titular no se les da trabajo, por el contrario si han renunciado o han sido expulsados del mismo, en el primer caso habrán de buscar

empleo en otra parte, en el segundo aun cuando lesuran seguir trabajando, el patrón necesariamente ha de negarles tal pretensión.

Todo lo anterior entra en franca contradicción con el artículo cuarto de la Ley Laboral vigente, el cual textualmente estipula "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona (si se le aplica la Cláusula de Exclusión en sus dos aspectos, se viola esta disposición.), ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode (si es expulsado o no ingresa al Sindicato y no puede trabajar en lo que le acomode), siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente (el Sindicato no está reconocido como una autoridad competente), cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad." (siempre se atacan y se ofenden tanto a terceros como a la sociedad misma cuando se aplica la Cláusula de Exclusión).

Al resolver las Autoridades Sindicales y aplicar la Cláusula de Exclusión en ningún momento intervienen ni tribunales ni autoridades competentes, por lo que considero que el procedimiento de aplicación de la misma tiene un efecto de origen, la inconveniencia de quien lo aplica, y ya para ir adelantando un poco desde el punto de vista Constitucional la Cláusula de Exclusión está en contra de nuestra ley básica, es nula y dá origen a la posible comisión de un delito "Contra las garantías", aparte de una posible responsabilidad por "Usurpación de Funciones". Esto es, porque el artículo 5º Constitucional comenta "El ejercicio de esta libertad (la del trabajo), sólo podrá vedarse por determinación judicial. Es definitivo que el Sindicato no es autoridad judicial.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO, CARACTERISTICAS.

1.- CONCEPTO:

En el capítulo primero se mencionan varios conceptos, acerca de la Cláusula de Exclusión, los hay desde el punto de vista Legal de Leyes que en el pasado se ocuparon de tal concepto, así como de notables y conocidos autores, para tener un concepto que demuestre en su totalidad, a la Cláusula, tomaré el siguiente (43). sin despreciar, desde luego otros conceptos, que merecen bastante reconocimiento y respeto, sólo que considero el concepto que me permitiré transcribir encierra en sus palabras, la esencia misma de tan comentada figura, la Cláusula de Exclusión:

" Las Cláusulas de Exclusión, son normaciones de los Contratos Colectivos de los Contratos-Ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del Sindicato titular -- del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del Trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho Sindicato ".

(43).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México 1979, pág. 307.

2.- CARACTERISTICAS

Del concepto anteriormente escrito se deducen importantes -- características, entre las cuales está el Consentimiento que existe entre el Sindicato Titular del Contrato Colectivo y el Patrón -- de insertar de manera escrita, a la Cláusula de Exclusión en sus -- dos aspectos.

Otra importante cuestión, es que para la aplicación de la -- Cláusula, debe existir renuncia por parte del trabajador, a los de -- rechos sindicales, toda vez que al ingresar al gremio sindical debe atenerse al criterio del líder sindical, y siempre estará latente el peligro de que en cualquier momento le sea aplicada la Cláusula de exclusión en este caso, la de separación.

Tambien es de comentarse, que la Cláusula, condiciona el trabajo a determinadas circunstancias, ya que de la misma forma que impide que un trabajador entre a trabajar a una factoría, tambien la misma determina el momento en que a de ser despedido tal o cual obrero, desde luego que la Cláusula, es manipulada para favorecer y perjudicar según el caso, y es manipulada por el Secretario General.

Podría decirse que la Cláusula de Exclusión es necesaria, como elemento defensivo para la base trabajadora, sería eventualmente útil para la defensa de los Patronos, se nota que ésta conexión de necesidad y de utilidad es transitoria, mínima e hipotética sujeta a ordenaciones, reglamentaciones o perfeccionamientos de órden práctico, pero todo esto no justifica ni dá fundamento de ser a la Cláusula de Exclusión y analógicamente podría decirse lo que

se comenta de otras instituciones, también hipotéticas, la Cláusula de Exclusión (en sus dos aspectos), es un mal, pero un mal necesario, sobre todo si se la ve, desde un punto de vista actual, práctico y desde luego que la fuerza que como institución tiene esta figura, es difícil de ser destruida con simples apuntamientos, en todo caso, debería reglamentarse su funcionamiento haciéndolo más congruente, apegado a lograr un común bienestar social, más aun en esta época de desequilibrios y crisis sociales que tanto afectan la economía de nuestro país.

Hay momentos en que nuestro país se agita por la inquietud electoral y es cuando los Líderes Sindicales apoyados en los grandes ejércitos de obreros, toman a su cargo la renovación de poderes, con tan sólo brindar su apoyo a determinado candidato, ellos los dirigentes sindicales han hecho que las armas de la lucha social sean utilizadas como instrumento de logros y conquistas políticas, y consiguieron lo han logrado mediante un sistema de disciplina, de unificación, éste sistema descansa en la Cláusula de Exclusión.

Esta y otras críticas podrían hacerse, pero en todas ellas encontraremos un fin común que no toca precisamente su esencia, creo que sólo la crítica jurídica es la que llega más a fondo en estas cuestiones, se habla de abusos y degeneraciones, pero es difícil demostrar con palabras la malicia esencial de la institución revolucionaria, y no porque la libertad degenera en libertinaje, en pecados, en delitos; es esencialmente mala, creo que ninguna moral auténticamente humana se podría fundar en algo distinto, pese a que es comprobado que la mayoría de los hombres abusan y exageran

de la libertad por lo tanto habría que juzgar a la Cláusula de Ex-
clusión prescindiendo de sus vicios y degeneraciones, de sus con-
tradicciones y deficiencias, todo desde un punto de vista legal, -
el Sindicato, el Ejido, la Huelga misma y la Cláusula de Exclusión
no son tesis definitivas, ni en lo político ni en lo económico, --
son simples procedimientos prácticos que persiguen un logro.

La Cláusula de Exclusión es método y su juicio debe referirse
a la sistematización y a las condiciones del presente, cuando no -
se observa la naturaleza legal de esta institución, se le condena,
ya que trabajadores, campesinos y obreros desengañados que toda la
vida se ven sujetos al capricho del líder sindical o al del patrón
que vive temeroso, de que su fábrica o industria quede controlada
por el voraz líder sindical.

Por parte de ambos-Patronos y Líderes- la base de los ataques
es una impresión más que nada emotiva y no propiamente razonada, -
por un lado el patrón quisiera que se le reconociera su facultad -
de ordenar, organizar y contratar lo más conveniente para su empre-
sa. Por otro lado los obreros ambicionan- lo han hecho siempre --
querer libertad de contratación, todo con miras a obtener una vida --
que les proporcione dignidad como hombres y respeto como trabajado-
res, sin embargo no se logra una liberación en las relaciones obre-
ro-patronales, sino que se respira un ambiente de constante lucha
en las que unas veces el poder recide en las organizaciones obre--
ras, mismas que a su albedrío imponen las más ventajosas condicio-
nes de trabajo, otras veces la fuerza está en el dueño del capital
cuando hay cierto contubernio entre él y el secretario general o --
cuando los sindicatos son pequeños, por lo que carecen de la fuerza

y sus acciones no pasan de ser más que simples manifestaciones que nunca llegan a obtener nada en concreto.

Con todos los anteriores supuestos, la Cláusula de Exclusión alcanza, proporciones efectivas, por principio de cuentas sin la cláusula de exclusión, la organización sindical no tendría como ya se mencionó la misma capacidad de decisión, además de que correría el peligro de ser ignorada en ciertos o determinados aspectos por un patrón poco escrupuloso (casi siempre lo son).

La simple experiencia demuestra como la Cláusula de Exclusión favorece en determinadas circunstancias, tanto al sindicato como - al patrón, cuando un patrón contrata colectivamente con un sindicato moralmente responsable es evidente que a sus mismos intereses - conviene la inserción de la cláusula de exclusión (en sus dos aspectos), esto para defenderse de la intromisión de elementos agitadores y demagogicos, lo anterior a contrario sensu, es favorable tambien para el sindicato (lider sindical).

3.- ELEMENTOS ESENCIALES Y REQUISITOS DE VALIDEZ

Dentro de los supuestos de este apartado, uno de los más importantes es aquel que indica que para la existencia de la Cláusula de Exclusión -en sus dos aspectos- la misma debe constar en el Contrato Colectivo de Trabajo, por ende debe ser una estipulación expresa y más aun debe ser escrita.

Cuando esto sucede es porque tanto Sindicato como Patrón están conscientes del alcance de sus relaciones y hasta que punto -- las mismas pueden sufrir deterioro, en realidad creo que hay fran-

co contubernio entre el Patrón y el Líder Sindical en cuanto a --- quien o a quienes en un momento determinado se le aplica la Cláusula de Exclusión, las relaciones son casi siempre buenas entre ambos principales protagonistas, es más el Líder Sindical en algunas ocasiones se muestra servil a la disposición Patronal y no propiamente por temor sino más bien por conveniencia .

Por último la Cláusula de Exclusión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al Sindicato -Cláusula de Exclusión -- por Separación- ya que nadie puede ser expulsado de un lugar o -- grupo si nunca ha permanecido o pertenecido al mismo.

La Cláusula de Exclusión por ingreso, es una figura que por el solo hecho de existir, priva a determinado obrero o grupo de obreros que no gozan de las simpatías del Líder Sindical, de obtener el empleo al que aspiran en cierta empresa.

CAPITULO TERCERO

LA LIBERTAD

1.- La Libertad del Individuo.

Definitivamente es poco probable que en el lenguaje Científico y Filosófico, y aun más en lo cotidiano hay muchas voces tan -- equívocas como la palabra Libertad, es más ésta puede ser comparada con aquellas cosas creadas para determinado fin, pero que en un momento sirven para lograr otro, completamente diferente.

Una silla puede ser utilizada como arma, un rifle como palanca, de igual modo vocablos que en un principio tuvieron una acepción definida, clara, reciben al paso del tiempo otras muy diversas hasta que llegado el momento no se tiene la certeza de cual -- fué su sentido originario.

El concepto Libertad es tan inflexible, tiene tantos significados, tanto matices que ha podido aplicarse no solo a la conducta de los seres humanos sino a la de los animales, a las cosas unas -- veces con diferentes sentidos morales, físicos o jurídicos.

En lo cotidiano por Libertad se entiende, la ausencia de trabas, esto en relación con los movimientos posibles de una persona de un animal u objeto. Del pájaro enjaulado, que éste no es libre y en el mismo sentido se dice que el aire que infla una cámara ha quedado en Libertad al romperse el pivote. Estas acepciones son --

puramente mecánicas, ayudan a una posibilidad de movimientos frente a la que no hay trabas que sean capaces de destruirla, de limitarla, hablando en un lenguaje un tanto pueblerino la palabra Libertad posee asimismo un significado moral, en éste sentido se aplica a las personas que llevan una conducta escudriolosa o una vida contraria a las buenas costumbres, aquí el vocablo es entonces sinónimo de libertinaje, escudriolaje o indecencia.

Por Libertad se entiende "Aquella facultad humana de determinar los propios actos o la facultad que tiene el hombre o las colectividades de obrar de una manera o de otra y de no obrar, facultad de hacer y decir (44)".

Para algunas personas como Jefferson, las garantías indispensables son "La libertad religiosa, la libertad de prensa, la libertad respecto a los monopolios, la libertad acerca de la detención ilegal, la Libertad respecto del ejército permanente y del Juicio por Jurados (45)". Y dice también que "Una ley de derechos es el privilegio inalienable del pueblo contra cualquier gobierno de la tierra", es de mencionarse que los Norteamericanos tuvieron ese instrumento legal en las 10. primeras enmiendas a la Constitución conjuntamente con otras determinaciones Constitucionales, entre ellas la Decimo Cuarta enmienda que es la que representa el funin-

(44).- Lerner, Max; Los Estados Unidos Como Civilización, Compañía General Fabril Editora, Tomo II, Buenos Aires Argentina, 1961, -- pág. 142.

(45).- Cit. pos. Lerner. Op. cit. pág. 145.

mento y el símbolo de la Libertad Norteamericana (46).

Me permití citar lo anterior ya que aquí la palabra Libertad asume distintos y diferentes conceptos, todos encaminados a dar un sentido de Libertad en lo religioso, político, civil y también en el aspecto legal.

Generalmente para el hombre existen numerosas restricciones - pero éstas no constituyen negación de la Libertad. En realidad las condiciones de su empleo, las reglas de su Sindicato, los rigores de las fluctuaciones comerciales e industriales, las tiranías de la comunidad y los prejuicios de sus compatriotas, pueden ser restricciones muy duras, no obstante, no las considera violaciones de su Libertad porque se le presentan como otras tantas fases de la trama de la vida diaria y no como imposición autoritaria. Casi siempre los hombres están dispuestos a aceptar las presiones informales, pero no las de carácter formal, las que se originan en la cultura, pero no las que provienen de la autoridad política o sea la opresión por parte de quien tiene poder o posición superior dentro de una jerarquía (47).

En algunos países la Libertad ha florecido de manera plena -- danjose tres condiciones fundamentales para esto, aspectos como la Libertad ambiental, Libertad política y Libertad económica (48).

(46).- Lerner, Max; Los Estados Unidos Como Civilización, Compañía General Fabril Editora, Tomo II, Buenos Aires Argentina, 1961, -- pág. 147.

(47).- Idem.

(48).- Idem.

Los ambientalistas afirman que el aislamiento de un país, alejado de guerras y complicaciones permite prescindir de ejércitos permanentes, pone a éste, a salvo de crisis internas, salvaguardando la Libertad, sostienen también que la continua disponibilidad de tierra libre constituye una válvula de escape para energías que en caso contrario, hubieran originado conflictos civiles. La explicación económica afirma que el núcleo de la libertad de un país en la economía de libre empresa, fundada en la teoría de que los mercados libres son factores generadores de hombres libres, y de que las libertades políticas y sociales no hubieran podido preservarse sin libertad de inversión y de trabajo⁽⁴⁹⁾, la concepción política subraya la separación de poderes, la limitación de las atribuciones del Estado, por lo que hace a la separación de poderes se dice que existen⁽⁵⁰⁾, otras formas de división, más importantes que la tradicional escisión entre las esferas del poder político: La separación entre el poder político y entre el poder económico, la separación entre la iglesia y el estado, entre el poder civil y el militar y la separación entre las pasiones de la mayoría y el poder legal hacen una verdadera y amplia Libertad.

La Libertad es protegida cuando los hombres que dirigen la economía no siempre dirigen al país y viceversa y también el hecho de que los hombres de religión, los que planean y organizan las

(49).- Lerner, Max; Los Estados Unidos como Civilización, Compañía General Fabril Editora, Tomo II, Buenos Aires Argentina, 1961, -- pág. 148.

(50).- *Idem.*

creencias sobrenaturales de los hombres no pueden utilizar el poder gubernativo para asegurar la exclusividad de su propio culto; y a la inversa, el hecho de que los dirigentes del gobierno no pueden impedir la libertad de cultos por consiguiente la Libertad puede ser concebida parcialmente como una función del modo de distribución, de división y difusión del poder en una sociedad. (51).

En términos filosóficos y jurídicos, es conveniente distinguir a la libertad como atributo de la voluntad del hombre, de la libertad como derecho, ésta es concebida como poder o facultad natural de autodeterminación, en resumen podría decirse que es la aptitud de obrar por sí solo, sin estar sujeto a fuerza alguna.

La libertad no es poder, ni capacidad otorgada por medios naturales sino por medios o principios de derecho, por ejemplo cuando alguien está reconocido legalmente como policía, está autorizada a realizar determinados actos, mismos que no podría realizar persona normal alguna.

Hablando en términos jurídicos y dándole un sentido negativo a la palabra libertad, se dice que la libertad jurídica es la facultad de hacer o de omitir aquellos actos que no están ordenados o prohibidos. (52).

(51).- Lerner, Max; Los Estados Unidos como Civilización, Compañía General Fabril Editora, Tomo II, Buenos Aires Argentina, 1961, -- pág. 149.

(52).- García Maynez, Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, pág. 219.

lo anterior se refiere a la ejecución o a la omisión de actos potestativos, entendiéndose por actos potestativos, aquellas formas de conducta que el derecho no prohíbe ni ordena.

2.- DERECHO DE LIBRE ASOCIACION

Para comprender la constitución, funcionamiento y desarrollo de las organizaciones profesionales, desde su precario nacimiento hasta nuestros días, principalmente las vicisitudes que tuvieron que pasar los pioneros del sindicalismo, sus amarguras, triunfos - en fin, los hechos más trascendentales que se dieron a través de la historia de ésta lucha social, considero conveniente recordar a grandes rasgos los distintos organismos y agrupaciones que han venido apareciendo en la historia del mundo, es definitivo que algunos no podrán equipararse a los organismos profesionales modernos como tampoco otros ni siquiera podrán ser considerados como antecedentes de los actuales, lo que sí es claro es que me sirvan de base de comparación y de un mejor estudio y comprensión para el desarrollo del presente trabajo.

Me limitaré a tomar como punto de partida los " Collegia Epificum " (53), de la época Romana, los Collegia eran colegios o corporaciones de artesanos, cuya finalidad era establecer un vínculo de fraternidad profesional y religiosa, para poner fin a la división existente entre Romanos y Sabinos.

(53).- Costa, Emilio; Historia del Derecho Romano Público y Privado, Editorial Reyes S.A., Madrid, 1930, pág. 17.

Los Collegia fueron instituidos por Numa Pompilio; algunos -- autores (54), atribuyen a Servio Tulio la existencia de los Colle--
gia, a este respecto Paul Pic -Legislation Industrielle- fundan--
dose en el testimonio de Tito Livio, aclara que Servio Tulio no hi--
zo sino reconocer y confirmar las instituciones que ya se venían --
sucediendo desde el reinado de Numa Pompilio, lo que no es materia
de controversia es el hecho de que a partir del reinado de Servio
Tulio, los Collegia tuvieron una existencia continua y más o menos
regular.

Los Collegia tienen un carácter religioso y mutualista más --
que profesional, debido a las condiciones raquíticas de la indus--
tria y el desprecio que los Romanos sentían por el trabajo manual
que consideraban digno de los esclavos.

Los Collegia desaparecen por decisión de Julio César quien --
los disuelve al llegar al poder, debido al fuerte carácter políti--
co que los Collegia adquirieron (55). Es hasta la época de Augusto
en que surgen los Collegia sometidos a una reglamentación que esta--
blecía la necesidad de una autorización y estrecha vigilancia ad--
ministrativa, a partir de aquí el Estado al pasar el tiempo va can--
celiendo privilegios a los Collegia, ya que había interés de fomen--
tarios debido al aumento de trabajo de los obreros libres que sus--
tituían a los esclavos que día con día escaseaban por falta de que

(54).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del --
Trabajo, Sindicatos, Primer. Parte, México, 1951, pág. 8.

(55).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional,
Primera Conferencia, México, 1935, pág. 5.

tras, y por la propagación de la idea cristiana sobre el trabajo, es importante también el desarrollo que alcanza la Industria y el Comercio. El Estado sometía a estas instituciones a severos regimientos y a estrictas disciplinas, estos no podían crearse ni disolverse, sin la previa autorización del Estado, quien tenía la facultad de retirarlos (56), los Colegios podían discutir y adoptar libremente sus estatutos, estos no debían ser contrarios al orden público o a las leyes (57).

EDAD MEDIA

La mayoría de los tratadistas llegan a la conclusión de que no hay relación o influencia entre los Collegia de la época romana y los órganos corporativos medievales (58), pero otros opinan que las corporaciones medievales en su origen son descendientes directos de los Romanos, desde luego esto con sus cambios estructurales debido a las funciones que se desempeñaban y a las variadas instituciones con que se relacionaban. Estos autores (59), son los que afirman que existían corporaciones desde antes de el año 1000, o -

(56).- Costa, Emilio; Historia del Derecho Romano Público y Privado, Editorial Reyes, S.A., Madrid, 1930, pág. 18.

(57).- Cit. pos. Costa. Op. cit. pág. 19

(58).- Idem.

(59).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México, 1951, pág. 9.

sea en la época conocida con el nombre de alta edad media, asegurando también que el Estado bárbaro tuvo la necesidad de someter - el trabajo de los artesanos a una reglamentación especial (60),

Es una cuestión poco discutible, cuando se afirma que ya existían corporaciones después del año 1000 en todos los países Europeos (61), con especial desarrollo en Francia e Italia éstas corporaciones regulaban el trabajo de sus miembros les protegían sus intereses, defendían la industria que surgía en cada villa o ciudad, de la competencia de otras industrias, se evitaba el abuso del más fuerte, se restringía la competencia, la producción se mantenía en un límite evitando con esto la superproducción y su natural consecuencia de abaratamiento del producto el cual se garantizaba al -- consumidor, ya que siempre se utilizaban las mejores técnicas para su fabricación.

En Francia (62), a los jefes y administradores se les llamaba "Gardes", quienes eran elegidos en 'juntas' o 'asambleas', los Gardes también vigilaban el cumplimiento de los estatutos y reglamentos, tenían a su cargo la administración del patrimonio de la corporación, esto lo hacían con ayuda de oficiales menores.

En un principio existían dos categorías de miembros dentro de

(60).- Cepeda Villarreal, Rodolfo. Segundo curso de Derecho del -- Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México, 1951, pág. 10.

(61).- Sousa, Mario; Historia del movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México, 1935, pág. 6.

(62).- Cit. pos. Sousa. Op. cit. pág. 7

la corporación, los maestros y los aprendices o muchachos (63), estos con el tiempo pueden aspirar a ser maestros, posteriormente hubo la necesidad de que los aprendices deberían pasar determinado tiempo como tales, con estos acontecimientos se implanta una nueva jerarquía, la del " Compañero " quien tenía cierta supremacía sobre el aprendiz de escaso tiempo dentro de la corporación.

Con el devenir del tiempo las Corporaciones pierden su carácter familiar, al aprendiz se le consideraba como casi dueño y colaborador del maestro, las Corporaciones se convierten en verdaderas Asociaciones de Artesanos y Capitalistas, en las que el maestro alcanza total superioridad jerárquica, jurídica y económica y sobre todo técnica sobre el oficial y el aprendiz (64).

De tal razón que la obra maestra que tenían que presentar los oficiales para poder ser reconocidos como maestros, era obligatoria y mucho muy costosa. Las condiciones en que se llegó a tener a los oficiales les obliga a formar verdaderas Asociaciones de Defensa Mutua, Asociaciones de compañeros que a fines de la edad media se expandieron por todo Francia y Alemania (65), en Italia reciben el nombre de " Confraternidades ", algunas trabajaban en secreto en ocasiones practicando la religión o el socorro mutuo, es notorio que sus fines eran la defensa de la clase trabajadora, en es-

(63).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México, 1935, pág. 7.

(64).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México, 1951, pág. 10.

(65).- Sousa, Op. Cit., pág. 8.

tas Confraternidades se reserva la colocación de trabajadores o miembros, se discuten también con gran discreción las condiciones de trabajo y salario, se estudiaban los nuevos sistemas de trabajo y se estaba contra la contratación de mujeres y niños, se limitó a tal grado la admisión de elementos, éstas confraternidades alcanzan con todas estas medidas, notable progreso en cuanto a su organización y funcionamiento, lo que les permite proponer y mantener grandes huelgas, entre las más notables está la de los Tipógrafos de Lyon en 1539⁽⁶⁶⁾. Al crecer las pretensiones de las Corporaciones, al hacerse éstas organismos cerrados y hostiles, al oponer obstáculos y restricciones al crecimiento y perfeccionamiento técnico y a la organización del trabajo, las Corporaciones poco a poco van decayendo, hasta el grado de desaparecer en toda Europa⁽⁶⁷⁾ por lo anterior, y debido a los rápidos y sorprendentes avances técnicos, al descubrimiento de nuevas rutas marítimas, los hombres paulatinamente recuperan su libertad de trabajo, pero también se les priva del derecho que tenían a la Libertad de Asociación y es que el Estado pensaba que con el fenómeno Asociación podrían florecer nuevamente las Corporaciones abolidas en las cuales se contemplaba un constante desequilibrio para el órden económico y político que en ese régimen estatal y liberal empezaba a gestarse.

En el transcurso del desarrollo industrial se alcanzan gran-

(66).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México, 1951, pág. 11.

(67).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México, 1935, pág. 9.

des logros, que necesariamente traen como consecuencia una enorme concentración de mano de obra, es decir de núcleos de trabajadores hecho que hace surgir entre los mismos la natural e irresistible - necesidad de asociarse para así defender con más facilidad sus intereses comunes, al evolucionar las ideas y hacerse las mismas ya no tan tendientes a tener a éste movimiento como una cosa nefasta los principios jurídicos en materia de Libertad de Asociación se van creando surgiendo a la vez ideas con distinto y mejor concepto en todo el continente Europeo todas ellas encaminadas a reglamentar y a conocer y a reconocer a la inevitable idea de Libertad de Asociación.

3.- LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL

Con la idea de acrecentar la comprensión que debe darse al fenómeno llamado Libertad de Asociación Profesional, toda vez que como ya he apuntado en el capítulo concerniente a la Libertad de Asociación, se ha tratado de marcar en el mismo los momentos y las -- instituciones más importantes que se dieron en los principios de -- la vida laboral de los hombres, en este apartado me permitiré citar los movimientos laborales que se han dado a través de la historia, pero ya desde un punto de vista Asociación Profesional, o sea la asociación ya reconocida y reglamentada por las instituciones -- estatales. Desde luego que esto será en forma general y un tanto superficial ya que atendiendo a este fenómeno desde sus raíces sería considero, una tarea que requiere especial atención y posiblemente ni aun así se lograría obtener un trabajo que explique am---

pliamente un fenómeno tan complejo, por lo que me remitiré a tomar los acontecimientos más importantes de los principales países tanto Europeos como de los Estados Unidos de Norteamérica, y en una forma un tanto especial las Asociaciones Profesionales existentes en México, de las cuales tomaré como punto de referencia las surgidas antes de 1917 y después del mismo año.

Para comenzar analizaré someramente las diversas legislaciones Europeas que aportan una transformación a los principios jurídicos que regían en materia de Libertad de Asociación Profesional.

Me voy a permitir transcribir el punto de vista del Maestro - Juan Balcells, porque lo considero un punto de vista que refleja un pleno conocimiento del tema, éste criterio lo refleja el Maestro - en su obra " Lecciones de Legislación del Trabajo " a este respecto dice, que las asociaciones se clasifican desde el punto de vista de lo que es la Libertad de Asociación.

1.- Las que permitían a las asociaciones actuar bajo el régimen general de las instituciones. éste movimiento se da en Italia hasta antes de la legislación que permaneció vigente hasta la última gran conflagración belica que ha sufrido la humanidad.

2.- Aquellas que regulan la actuación de las asociaciones por normas especiales, que a veces ampliaban y en ocasiones restringían el régimen general de las asociaciones. éste movimiento laboral surge en países como Inglaterra, Francia, Estados Unidos de Norteamérica y otros.

Desde el punto de vista del reconocimiento jurídico de las Asociaciones por parte del Estado.

a).- Las que no regulaban a las Asociaciones por normas especiales sino que seguían la suerte de las Asociaciones en general, el anterior aspecto se contemplaba en Alemania con excepción de las Asociaciones compuestas por artesanos.

b).- Aquellas que consignaban en sus normas un especial reconocimiento jurídico que podían obtener las Asociaciones Profesionales que lo desearan y en virtud del cual adquirían determinados deberes, pero también particulares ventajas o privilegios, a saber - en Legislaciones como las impuestas en Bélgica, Inglaterra y Estados Unidos de Norteamérica: las ventajas o privilegios se reducían a la mera adquisición de personalidad jurídica la que era más o menos limitada pero que no constituía un requisito indispensable como para que las Asociaciones que no la hubieran obtenido pudieran desarrollar sus actividades, perseguir y alcanzar sus fines.

En otras legislaciones como en la de Rumanía, Australia, las desventajas eran realmente notables, porque las asociaciones que optaban por no tener el especial reconocimiento jurídico consignado en la legislación, llegaban incluso a no tener capacidad para contratar, corrían casi siempre el peligro de que la autoridad pública ejercitara en su contra alguna acción represiva y por último tampoco tenían capacidad procesal.

Las que establecían la obligación de cumplir ciertas formalidades para que pudiera considerarse a las asociaciones como Profesionales, una vez que se llenaban los requisitos las asociaciones tenían el pleno reconocimiento jurídico y contaban además con plena capacidad civil como la tenían las asociaciones en la legisla-

ción francesa.

Aquellas que para determinadas profesiones, instituían cierto tipo de asociaciones en las que obligatoriamente debían estar inscritos aquellos que ejercían la profesión; Como en la legislación de Australia y Alemania para los artesanos.

El mismo maestro Juan Balcells aclara que el estudio de las legislaciones puede dividirse:

1.- Aquellas en donde las asociaciones profesionales no eran obligatorias.

2.- Aquellas en donde se establecían las asociaciones profesionales obligatorias.

Por lo que hace a las legislaciones en donde no eran obligatorias las asociaciones obligatorias me remitiré a realizar un breve bosquejo de cada una, y de los países en donde se dió este movimiento con más claridad como lo es el caso de Alemania, Inglaterra, Bélgica y los Estados Unidos de Norteamérica, Rumanía, Dominios Ingleses, Australia, Nueva Zelanda y por último Francia.

En Alemania, a pesar del movimiento revolucionario que en 1848 provocó el Manifiesto Comunista (68), de Marx y Engels, las tendencias de Libertad no se afirman sino hasta el 21 de junio de 1869 (69), con el código industrial el cual abolió a los gremios y

(68).- Sousa, Vario; Historia del movimiento Obrero Internacional Tercera Conferencia, México, 1935, pág. 7.

(69).- Idem.

corporaciones así como al monopolio formado por estos. Se establece con lo anterior una libertad de asociación profesional para todos los Estados Confederados del Norte.

Este código proclama la libertad de asociación profesional -- después de la guerra Franco Prusiana, extendiéndose esta libertad por todo el territorio Alemán, abrogando consecuentemente toda prohibición que existiera contra patronos y trabajadores que se asociaran con el fin de mejorar las existentes condiciones de trabajo cuando alcanza Alemania un notorio y pujante progreso industrial y económico existen dos principales asociaciones profesionales las que son reguladas por el Estado: Las Corporaciones Libres de Oficios y aquellas que se habían formado en las pequeñas industrias o sea las antiguas Corporaciones, privadas ya de su monopolio, las que poco a poco se amolían a las múltiples exigencias que conlleva el nuevo régimen industrial y económico, las finalidades primordiales que perseguían las nuevas asociaciones y corporaciones era entre otras, el mantener y cultivar el espíritu y el cuerpo, dar auge a la formación e instrucción profesional, la conciliación de los conflictos, pugnar por la asistencia de socios o miembros, y otras cuestiones de menor importancia.

Estas corporaciones tenían la obligación de presentar sus estatutos a la suprema autoridad administrativa regional (70); una vez autorizados los estatutos, se les concedía plena capacidad ju-

(70).- Brummer, Heinrich; Historia del Derecho Germanico, Editorial Labor S.A. Barcelona, Madrid, Buenos Aires, Rio de Janeiro, - 1936, pág. 260.

rídica, pero siempre quedaban sometidas a la vigilancia y supervisión de las autoridades, las que si determinaban que existía, alguna anomalía de tipo laboral o estructural disolvían de oficio la corporación.

Las asociaciones profesionales que se encontraban sometidas - al régimen que para las asociaciones en general consignaba la ley de 19 de abril de 1906⁽⁷¹⁾, modificada después por la de 16 de junio de 1916 y reformada por la Constitución de Weimar⁽⁷²⁾. La que concede plena libertad de Asociación Profesional con el único requisito de que éstas se formen y se propongan ejercitar una actividad inherente a la vida pública.

Se tenía tan respetado el derecho a la Libertad de Asociación Profesional en Alemania que desde el Código Industrial de 1869⁽⁷³⁾ en su artículo 152 hasta la Constitución de Weimar en su artículo 159 se declaraba ilegal cuanto se opusiera al ejercicio de la Libertad de Asociación para todas y cada una de las profesiones, éstas Asociaciones Profesionales estaban sometidas al Derecho Común, mismo que concedía a todas las Asociaciones que no se proponían un fin comercial, la facultad de adquirir capacidad jurídica mediante el registro en el Tribunal al hacer ésta solicitud y obtener su registro quedaban sometidas a un control sobre su personal directivo

(71).- Brummer, Heinrich; Historia del Derecho Germanico, Editorial Labor S.A., Barcelona, Madrid, Buenos Aires, Rio de Janeiro, 1936, pág. 261.

(72).- Idem.

(73).- Idem.

número de socios y estatutos, también se le hacía responsable a la Asociación de los daños causados por el ejercicio y desempleo de sus funciones.

Las Asociaciones Profesionales que no se registraban como tales aunque quedaban sometidas a la Legislación existente sobre sociedades, no gozaban de personalidad jurídica, ni de capacidad procesal aunque esto no les liberaba de responder de los posibles daños causados a terceros.

Por último con la Ley de 23 de diciembre de 1926⁽⁷⁴⁾, expedida sobre Tribunales de Trabajo se les concede capacidad procesal - para comparecer a juicio - a todas las Asociaciones Profesionales, capacidad procesal que se adquiría sin ningún requisito.

En la Legislación de Inglaterra se encuentra prohibida la Asociación Profesional desde la Ley de 1799, que fue completada en 1800 por la Ley que impide a todos los asalariados, reuniones o condiciones destinadas a conseguir aumento de sueldo, mejoras prestaciones laborales, y en general todo aquello que fuera hecho para conseguir mejoras laborales, y que la Ley consideraba a todas luces como completamente incongruente con el espíritu legal del ordenamiento jurídico, como consecuencia de todo lo anterior se provocan diversos actos de tipo terrorista, tales como sabotajes, incendios, actos de violencia contra las instalaciones, entre otros mal uso de herramienta, destrucción de la misma, injurias y despotismo

(74).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1979, pág. 249.

incendios en las fábricas (75), tal vez debió a esto, en la ley de 1824, reformada en 1825 (76), se autoriza la Asociación de Trabajadores pero con la condición de no hacer uso de actos de violencia de ninguna especie para lograr sus fines.

Debido a esta ley se suspenden por un tiempo todos los actos de naturaleza violenta, y se dice por un tiempo, ya que al prosperar las Asociaciones Profesionales, se enfrentan a nuevos obstáculos y prohibiciones para su desarrollo, que nuevamente traen como consecuencia los bandálicos actos de terrorismo, hasta que es promulgada la ley del 29 de junio de 1871 (77), que reconoce expresamente la actividad de las Asociaciones Profesionales aun cuando éstas persigieran como finalidad el imponer alguna condición restrictiva a determinada industria o comercio.

La ley del 7 de marzo de 1913, es la que hasta poco antes de la guerra mundial que termina en 1945, regulaba la disciplina de las Asociaciones Profesionales en Inglaterra.

En Inglaterra los Sindicatos o Trade-Unions, podían ser constituidos libremente, su personalidad jurídica dependía de su registro el cual les hacía quedar sometidos a un estricto y permanente control sobre sus estatutos, patrimonio y movimientos sociales, no obstante no adquirían plena capacidad jurídica procesal, ya que de

(75).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México 1935, pág. 14.

(76).- Idem.

(77).- Sousa, op. cit. , pág. 15.

bían ser representados por los "TRUSTEES" especie de intermediarios entre la autoridad judicial y las partes, lo que viene a darle un toque peculiar y característico al Derecho Inglés (78), por lo -- que hace a las normas legales Inglesas que tienen estrecha relación con el aspecto Asociación Profesional, merecen especial mención las que se encuentran consignadas en la ley de 1893 (79), que liberaban a las Asociaciones registradas, del pago del impuesto sobre beneficios empleados con fines de asistencia; En las leyes de 1906 y 1917 se crean notables facilidades para la fusión de varias Uniones o Sindicatos, en Federaciones (80), la ley del 7 de marzo de 1913 le otorgaba a los Sindicatos o Trade-Union (81), la facultad de emplear fondos con fines políticos, claro siempre que mediara la aprobación por mayoría de la Asamblea General de los Socios y con el solo requisito de que se invirtieran dichos fondos económicos, bajo la vigilancia del registrador, estas aportaciones eran estrictamente voluntarias. Las Asociaciones Profesionales no registradas no tenían la facultad de hacer ese tipo de inversiones.

Siguiento el curso de éste trabajo, me permitiré analizar también a otro país Europeo, Bélgica, por ser un lugar en donde se vi

(78).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. , Tomo 1, México, pág. 250.

(79).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Apuntes de la Cátedra del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México 1951, pág. 17.

(80).- Idem.

(81).- El Sindicalismo en los E.U., Historia, Estructura y Funcionamiento, Editorial Bibliográfica Argentina, Arg., 1959, pág. 24.

vieron importantes sucesos en materia laboral y más aun en lo relacionado al fenómeno Asociación Profesional, la cual no obstante de haberse proclamado por decreto de 10 de octubre de 1831 y siendo - despues confirmada por el artículo 20, de la Constitución no adquiere relevancia a excepción de algunos Sindicatos Patronales (82) los Sindicatos Profesionales se desarrollan después de la Constitución del partido Obrero Belga, en 1884, quedando reglamentados por las disposiciones que el Derecho Común consagraba para las Asociaciones en general.

Se gestiona tanto del lado obrero como del patronal una legislación particular, la que debería darles personalidad jurídica a - ambos, promulgandose la ley de las Uniones Profesionales del 31 de Marzo de 1898 (83), la que habla de normas referidas únicamente a - la capacidad jurídica de los Sindicatos, se establece también que toda Asociación Profesional podría tener capacidad jurídica, mediante su debido registro, el que determinaba un control sobre los estatutos, personal administrativo o directivo y sobre la gestión financiera anual.

Se explica claramente porque las estadísticas oficiales ponen de manifiesto la poca o escasa aplicación de la ley de 1898, esto es porque las Asociaciones Profesionales no registradas no podían ser tan fácilmente disueltas, en cambio en las reconocidas la di-

(82).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México, 1935, pág. 17.

(83).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México 1951, pág. 17.

solución no iría ser más factible por lo que las Asociaciones Profesionales han preferido no valerse de la capacidad jurídica y en consecuencia no registrarse.

En los Estados Unidos de América, la Libertad de Asociación se encuentra consagrada en la Constitución de 1787⁽⁸⁴⁾, más se manifiesta hasta 1852, en la reforma peculiar y veridica de los Trade-Unions Ingleses.

Pero en el año de 1900 se nota en la jurisprudencia una corriente contraria a las Asociaciones Obreras, de tal modo que se hizo necesaria una providencia Legislativa que afirmase de una manera un tanto especial el derecho de Asociación de los Sindicatos Obreros, lograndose ésto con la Ley de Clayton⁽⁸⁵⁾, del 15 de octubre de 1914, que no es incluida en todas las legislaciones de los Estados. El derecho de Libertad de Asociación fue varias veces confirmado en el año de 1919 por diversas resoluciones del National War Labor Board, por el mensaje Presidencial sobre el Derecho de Asociación en 1921. El 21 de junio de 1886 se expedía una ley federal que otorgaba capacidad jurídica a las Asociaciones Profesionales, a las Corporaciones, con la condición de que tuvieran dos o más filiales o secciones en el territorio de los Estados Unidos de

(84).- Tunc, Antré; El Derecho de los Estados Unidos de América, - Instituciones Judiciales, Fuentes y Técnicas, U.N.A.M. México, --- 1957, pág. 13.

(85).- El Sindicalismo en los E.U. Historia, Estructura y Funcionamiento, Editorial Bibliográfica Argentina, Arg. 1959, pág. 25.

Norteamérica⁽⁸⁶⁾, con la sede principal en el Distrito de Columbia; esta Ley fué adoptada por algunos Estados como Massachusetts, Maryland, New York, Michigan, Iowa y otras más, mencionaré algunas leyes Federales que favorecían a los Trade-Unions Americanos entre los cuales está la de 1909, que excluye a las Asociaciones Profesionales del pago del impuesto por el simple hecho de Asociarse, - la ley adoptada por 43 Estados⁽⁸⁷⁾, reconoce a los Sindicatos o Trade-Unions el derecho de hacer el uso más amplio de las marcas - de fábrica -Labels- que es el arma más poderosa que se tenía para la lucha sindical. La ley de 1913, que excluye a las Asociaciones Profesionales del impuesto sobre utilidades o beneficios que pudiera obtener la Asociación.

Siguiendo el curso de mi investigación mencionaré los aspectos más importantes en relación a las Asociaciones Profesionales - que se gestaron en Rumanía las cuales son reguladas por la Ley de 24 de mayo de 1921, sufriendo modificaciones al promulgarse la ley de 15 de febrero de 1924⁽⁸⁸⁾, la cual les otorgaba la posibilidad de adquirir personalidad jurídica, mediante el registro, al ser -- registrados eran dirigidos por un comité el cual debía reunir ciertos requisitos y además ser controlados por las Autoridades, y co-

(86).- Lerner, Max; Los Estados Unidos como Civilización, Compañía General Fabril Editora, Tomo II, Buenos Aires Argentina, 1961, pág. 150.

(87).- *Idem*.

(88).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del -- Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México, 1951, pág. 19.

mo ya se ha notado en otras Legislaciones, debía también responder de los daños ocasionados a terceros, la Ley concedía a las Asociaciones ciertos privilegios o facultades para la Tutela y representación de sus miembros frente a los patrones, los trabajadores y - hasta frente al Estado, por lo que respecta a las Asociaciones no reconocidas, éstas no gozaban de ningún privilegio, más en cambio, si eran obligadas a responder por los daños causados a terceros, - éstas Sociedades podían ser declaradas inexistentes mediante sentencia de Autoridad Judicial.

En los Dominios Ingleses se seguía de manera un tanto general lo estipulado por la Legislación de Inglaterra.

En Australia a las primeras Regulations patriarcales que tuvieron vigencia hasta 1828; hay una sucesión de leyes que castigan como delito el atentar contra los salarios o las condiciones de -- trabajo. Estas leyes se conocen con el nombre de "Masters and Servants Act"⁽⁸⁹⁾, al desarrollarse la industria y el comercio también se desarrollan los primeros núcleos Profesionales establecidos con filiales de los "Trade Unions" de Inglaterra, permaneciendo así hasta la promulgación de la Ley que reproducía el "Trade -- Unions Act" de Inglaterra de 1871⁽⁹⁰⁾, esta Ley se promulga en Australia del sur hasta el año de 1876, posteriormente en Nueva Zelanda en 1878⁽⁹¹⁾; en Nueva Gales del Sur en 1881; en Queensland y --

(89).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México, 1935, pág. 19.

(90).- Idem.

(91).- Idem.

Victoria en 1886; siguiendo después la Tasmania en 1889; Australia Occidental en 1902 y el Canadá en 1906.

En Nueva Zelanda desde 1894 existía ordenación legal, la que sufre modificaciones en 1898⁽⁹²⁾ y años siguientes, esta ley se conoce con el nombre de "Industrial Conciliation And Arbitration Act" su finalidad primordial era la de promover la formación de los Sindicatos o Asociaciones Profesionales, estas normas se consignan en la Constitución del "Common Wealth" Australiano en 1901 y en la -- Ley reglamentaria Federal de 15 de diciembre de 1904. El anterior grupo de leyes implanta un sistema de arbitraje obligatorio que le dá a Oceanía una imagen de palmaín en experiencias sociales.

Por último me referiré a la Legislación Francesa⁽⁹³⁾, en donde después que se dictan las leyes que suprimieron a los Gremios y las Corporaciones, se crean otras leyes que sancionan la prohibi-- ción de Asociarse. La Ley del 12 de marzo de 1920 le da libertad absoluta a las Asociaciones Profesionales para su Constitución, es ta ley⁽⁹⁴⁾ exigía únicamente el presentar a la Autoridad, los Esta tutos y una lista de directores de la misma y una vez constituida la sociedad gozaba sin más requisitos, de plena capacidad jurídica.

Para terminar lo relacionaio a las legislaciones que no esta-

(92).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del -- Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México 1951, pág. 19.

(93).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México 1935, pág. 16.

(94).- Sousa, op. cit., pág. 10.

blecían la obligatoriedad para las Asociaciones Profesionales, me permitiré hacer un resumen de todo lo anteriormente escrito.

Por cuanto hace a las Asociaciones Profesionales;

I.- En Alemania y en Bélgica, las Asociaciones son reguladas por el Derecho común, en Alemania se refuerza al Derecho común con disposiciones especiales.

II.- En Inglaterra y sus dominios, Rumanía, Francia y los Estados Unidos de Norteamérica; las Asociaciones Profesionales están reguladas y reconocidas por normas especiales.

Por cuanto a su reconocimiento jurídico:

I.- En Alemania están reguladas por el Derecho Común.

II.- En Bélgica, Rumanía, Inglaterra y sus dominios, y en los Estados Unidos de Norteamérica están reguladas por normas o disposiciones especiales.

4.- LEGISLACIONES QUE SI ESTABLECIAN LA OBLIGATORIEDAD PARA LAS - ASOCIACIONES PROFESIONALES.

En este apartado citaré a dos Legislaciones únicamente porque considero son las más importantes por lo que también haré un estudio si no a fondo, que demuestre los momentos más importantes y -- cruciales de las dos Legislaciones que someramente analizaré.

Las dos Legislaciones son la Austriaca y la Alemana; en Austria las Asociaciones Obligatorias son establecidas por un regla--

mento Industrial dado el 15 de marzo de 1883⁽⁹⁵⁾, que se aplicaba solo a la pequeña industria, este reglamento consideraba a cualquier persona que desempeñara un oficio, se le tenía como perteneciente a la corporación respectiva, quedando obligado a cumplir -- las obligaciones correspondientes, cuando no existía ninguna Asociación o Corporación en la región, la Autoridad la instituía de oficio.

Las Asociaciones o Corporaciones tutelaban, además de los intereses comunes de la profesión, la instrucción profesional, la conciliación de intereses, estas Asociaciones o Corporaciones estaban estrechamente vigiladas por la Autoridad Administrativa quien debía aprobar los reglamentos internos y sus estatutos.

Es de hacerse notar que los patrones tenían en la Asociación el carácter de miembros y los trabajadores el de agregados o adheridos. La administración de la Corporación o Asociación la llevaba a cabo un Consejo⁽⁹⁶⁾ directivo compuesto únicamente por Patrones, celebrando cada año una Asamblea general de miembros, en donde asistían con fines meramente consultivos, delegados nombrados por los trabajadores, para posteriormente tener por separado otra Asamblea; en las Asociaciones Mineras, los patrones y los trabajadores eran considerados miembros, formaban grupos distintos que celebraban Asambleas por separado, y su único lazo de unión era un Gran Consejo⁽⁹⁷⁾, formado por comisarios designados por ambos gru-

(95).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México 1951, pág. 21.

(96).- Cepeda Villarreal, op. cit., pág. 22.

(97).- Idem.

pos, en partes iguales.

Principalmente se constituyen tales Asociaciones para facilitar el desarrollo de las Instituciones Arbitrales, cajas de previsión y fundamentalmente para prevenir la huelga (98).

En Alemania los movimientos fueron similares a los de Austria, sólo que en Alemania se facultó a la autoridad superior de vigilancia para que ésta a su vez autorizara la conformación de una sociedad de tipo corporativo obligatorio entre los que ejercían un oficio u oficios similares (99).

Para terminar con este breve estudio es de mencionarse que -- tanto en Bulgaria como en Yugoslavia, las Asociaciones Profesionales eran similares a las existentes en Alemania y Austria, con la salvedad de que tanto trabajadores como patronos estaban considerados dentro de un mismo plano de igualdad.

(98).- Sousa, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, Primera Conferencia, México 1935, pág. 7.

(99).- Idem.

5.- ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO ANTES DE 1917

En México como en Europa se forman Asociaciones Profesionales, que las más de las veces eran influenciadas por la Doctrina Católica (100), pero conforme el paso del tiempo, también aparecen Asociaciones que podrían ser llamadas libres, ya que las mismas no adoptan una tendencia o Doctrina definida y es hasta el año de 1916, cuando se forman y desarrollan Asociaciones Profesionales que sí estaban influenciadas por Doctrinas Comunistas o Socialistas.

La primera organización obrera libre de la que parece tenerse noticia cierta es el "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz" (101), creada en el año de 1906, la citada Asociación, al proponer mejoras laborales para sus agremiados, entra en franco desafío con los empresarios, principalmente en el Estado de Puebla en las fábricas textiles, por lo que estalla una Huelga, que por sus proporciones e importancia abarca las fábricas Textiles del estado de Veracruz, Huelga que culmina con un paro de las fábricas de Hilados y Tejidos en toda la República.

Dicho conflicto se somete al criterio del entonces Presidente de la República, General Porfirio Díaz, quien pronuncia un Laudo que verdaderamente no favorece en mucho a las Asociaciones Profesionales.

(100).- Colección de Documentos Eclesiásticos, Tomo V, Guadalajara, 1888, pág. 539.

(101).- De la Cueva, Vario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, pág. 251.

En el año de 1911, por iniciativa del señor Amaleo Ferrer, se constituye la "Confederación Tipográfica de México" (102) que -- por diferentes causas se convierte en la "Confederación Nacional de Artes Gráficas", la que al unirse con la "Unión de Canteros y Albañiles de México", forma en el año de 1912 la "Casa del Obrero Mundial" (103); misma que promueve fuertemente la organización gremial de los Trabajadores; al surgimiento de la Casa del Obrero Mundial, se suceden la constitución de la "Confederación de Sindicatos de Obreros del Estado de Veracruz", "Los Alijadores de Tampico" la "Unión Minera Mexicana" y la Asociación que en 1918, -- sirve como punto de partida para la creación y fundación de la --- "Confederación Regional Obrera Mexicana" la "CROM" es la "Confederación del Trabajo de Torreón".

La Casa del Obrero Mundial en el año de 1912, publica artículos recordando el Primero de mayo en el Periódico El Socialista, -- así mismo en 1913 la Organización, realiza una manifestación ha--- ciendo alusión a la fijación de jornadas de trabajo de ocho horas así como aumentos de Salario, lo anterior aunado a otras actividades, le propician a la Organización infinitos de problemas que --- traen como consecuencia la supresión de la Misma.

La organización vuelve a funcionar una vez que cae del poder

(102).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del - Trabajo, Sindicatos, Primera Parte, México 1951, pág. 30.

(103).- López Aparicio, Alfonso; El movimiento Obrero en México, - Antecedentes, Desarrollo y Tendencias, Segunda Edición, México, -- 1958, pág. 128.

Victoriano Huerta. En el régimen de Venustiano Carranza la Organización se opone a las ideas de éste, tal oposición trae consigo situaciones que terminan con el pacto celebrado en febrero de 1915 - el cual fué celebrado con el Gobierno Constitucionalista (104), en donde se prometía legislar en materia de trabajo. La Casa del Obrero Mundial se convierte en la Organización Profesional que participa con mayor iniciativa y marcada constancia en la creación y desarrollo de la Organización Profesional en México, patrocina en 1916 " El Congreso Obrero de Veracruz " (105), en donde hay notoria influencia de la Doctrina Socialista, una de las conclusiones que -- así lo demuestra es el aceptar el principio de la Lucha de Clases, es por esto, que en el capítulo Primero se hace especial mención a que los obreros actúan como miembros de Organismos empeñados en -- una Lucha de Clases, también se concluye en éste Congreso, que debe existir Socialización de los Instrumentos de Producción, y se -- acepta tener al concepto Sindicato, como una Organización de Resistencia.

6.- ASOCIACIONES PROFESIONALES DESPUES DE 1917

El fin de la " Casa del Obrero Mundial ", es una de las conce

(104).- López Aparicio, Alfonso; El Movimiento Obrero en México, - Antecedentes, Desarrollo y Tendencias, Segunda Edición, México, -- 1958, pág. 129.

(105).- López Aparicio, Op. Cit., pág. 156.

cuencias que acarrea la huelga preparada por la " Confederación del Trabajo de la Región Mexicana ", movimiento que se reprime con la intervención de las Tropas Federales y que tambien destruye a la citada Confederación.

Después de la Constitución de 1917 y como consecuencia del -- Congreso Obrero celebrado en la Ciudad de Saltillo (106), nace la " Confederación Regional Obrera Mexicana ", la CROM, asociación -- profesional que practica una diferente doctrina política a la que se seguía en la " Casa del Obrero Mundial ".

El 15 de febrero de 1921 se instituye la " Confederación General de Trabajo ", la C.G.T., organización que abiertamente se pronuncia por ser la sucesora de la " Casa del Obrero Mundial ", aunque probablemente hayan tenido cierta influencia de las Doctrinas Comunistas, en el mes de septiembre del mismo año la C.G.T., celebra su primera convención, abordando verdaderos temas de gran interés para esa época, tales como el trabajo que debería seguirse para obtener el reconocimiento de los Sindicatos de empresa o de Industria y de los Gremiales en ese tiempo ya existentes.

Por último es de notarse que a partir de la vigencia de la -- Constitución de 1917, por los años de 1931, una vez promulgada la Ley Federal del Trabajo, la C.R.O.M., tiene un progreso notable -- cuando la C.G.T., es fuertemente perseguida por sus ideas que tenían cierta tendencia Comunista, ya poco despues de promulgada la --

(106).- López Aparicio, Alfonso; El Movimiento Obrero en México, -- Antecedentes, Desarrollo y Tendencias, Segunda Edición, México, -- 1958, pág. 130.

Ley Federal del Trabajo, la C.R.O.M., es hasta cierto punto desmembrada ya que la mayoría de sus agremiados ingresan a la Federación Regional Obrera y Campesina, F.R.O.C. y a la recién creada Confederación de Trabajadores Mexicanos, C.T.M.

CAPITULO CUARTO

1.- EL SINDICATO

Ya en el capítulo Primero de este trabajo se mencionan en una forma un tanto especial, los antecedentes del fenómeno llamado Sindicato, por lo que me remitiré y para no entrar en repeticiones a mencionar algunos de los antecedentes más importantes que el mismo tuvo para su creación, es definitivo que hay muchos antecedentes - que bien podrían ser tomados como los más importantes, dentro de lo investigado encontré a la Doctrina Social Católica, la que a mi particular forma de pensar, creo puede ser tomada en cuenta como una de las que conforman estos importantes antecedentes.

La Doctrina Social Católica, proporciona ideas en favor de la clase trabajadora, al notar la penosa situación tanto Social como Económica en que ésta vivía, antes de entrar en ciertos detalles acerca de la Doctrina Social Católica, la cual considero en base a todo lo investigado es la cual por diversas circunstancias, favorece el nacimiento del movimiento obrero y por ende al Sindicato, al Derecho de Huelga.

Se ha expuesto ya sobre las Asociaciones Profesionales, ahora toca hablar un poco más sobre el Sindicato, estos dos últimos fenómenos, surgen necesariamente como consecuencia de la gran y diversa concentración industrial, la que provoca otro fenómeno entre la clase trabajadora y que es un factor psicológico, el cual consiste en el sentimiento, espíritu o conciencia de clase, que dá a los trabajadores la necesidad de defensa de los intereses comunes.

Este querer defender, los intereses comunes es lo que a lo largo de varios sucesos determina la constitución de las Organizaciones Profesionales o sea los Sindicatos.

Con anterioridad se ha hecho patente que el Sindicato al nacer como tal y por su misma figura, choca desde el primer momento de su conformación, con el Estado, con el poder público (107), los que se encuentran influenciados por la Doctrina Liberal, y por lo mismo prohíbe, castiga y obstaculiza a toda Asociación Profesional, el Estado suponía que con las Asociaciones Profesionales o Sindicatos se volvería a implantar el sistema corporativo y gremial, estos sistemas se suponía atacaban la libertad de producción. Es bien sabido que tampoco el Sindicato surge de modos reflexivos de formas de pensar, lo que es cierto y verdadero es que el Sindicato nace plenamente como un hecho espontáneo de una necesidad social para defender sus intereses de clase (108).

Al destruirse los gremios por parte del poder público así como las cofradías del medioevo, no se reflexiona y por lo mismo no se crea una organización que viniese a substituir a los gremios o corporaciones dejando a la clase trabajadora en completa libertad y la reacción de estas fuerzas sociales es el reunirse el asociarse profesionalmente en sindicatos, sindicatos que como hecho social al nacen con fuerza y con dinamismo, pero que tienen defectos con

(107).- Gascon y Marin, José; Los Sindicatos y la Libertad de Contratación, Segunda Edición, Tomo I, Barcelona 1907, pág. 24.

(108).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1979, pág. 12.

los que nace toda protesta social, protesta dirigida al régimen jurídico Liberal, al aparecer el Sindicato lo hace al margen de lo legal, es perseguido por el Estado que lo considera un hecho delictivo, con el paso del tiempo se le coloca en una mejor posición -- que no deja de ser una posición inferior, esto porque tenía que estar sujeta a los caprichos de quienes estaban al frente del poder.

Con lo anterior aun permanecía el Sindicato al margen de la legalidad, inicia con el paso del tiempo su estancia dentro de los ordenamientos legales y por consecuencia el movimiento Sindicalista que siempre tenía como idea, el ser cien por ciento constructivo en favor de los intereses comunes de la clase trabajadora, es desviado de sus finalidades, desviaciones que se han corregido en algunos Países pero que en otros se han agravado, aumentando por lo mismo la complejidad de éste Fenómeno Social.

A través del tiempo se ha notado que el Sindicato trae aparejados diversas ideologías políticas-sociales, cada Sindicato tiende a procurar la desaparición de otros Sindicatos y tratando por todos los medios posibles de tener el mayor número de trabajadores a los cuales representar, esta tendencia al monopolio se debe al espíritu expansivo de los movimientos sociales, a las tácticas sindicales como puede ser la huelga, la que exige disciplina sindical a fin de alcanzar con éxito el fin propuesto, es de hacer notar -- que el Sindicato al aparecer como un hecho social de manera espontánea, aparece exclusivamente por medio de la clase trabajadora y por lo mismo es la expresión auténtica del espíritu proletario (109). (109).- Marx, K.; Engels, F.; El Sindicalismo, I, Teoría, Organización, Actividad, Ed. Lata, Barcelona 1976, pág. 20.

La aparición del Sindicalismo Patronal⁽¹¹⁰⁾, es también el surgimiento del sentimiento de solidaridad de clase entre los patronos.

El Sindicalismo al desarrollarse paulatinamente se enfrenta con múltiples problemas en lo referente a la aplicación del Derecho de acuerdo a la época por donde ha ido pasando, ya se ha dicho que el poder público es muestra hosca e intransigente, lo prohíbe, lo persigue y lo castiga⁽¹¹¹⁾, resumiendo el problema jurídico a la simple persecución del hecho sindical y sancionar actividades sindicales que se tenían como delictivas, al aceptar el derecho positivo al hecho sindical se le reconoce, se le ordena y encausa pero también los problemas jurídicos son variados y temerarios, es conveniente señalar que el sindicato no puede ser comparado con el Derecho Político de Asociación y tampoco puede considerarse un Contrato de Sociedad⁽¹¹²⁾, esto es porque ni el Derecho de Asociación ni un Contrato de Sociedad tienden a demostrar plenamente el tan variado contenido del fenómeno social que es el Sindicato, en lo único que podría compararse el Sindicato con el Derecho de Asociación es en que ambos se pugna por la defensa de los intereses de clase, es conveniente también señalar que al constituirse una Sociedad en general no es esto un contrato sino un acto colectivo.

(110).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera parte, México 1951, pág. 34.

(111).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa S.A., Tomo 1, México, 1979, pág. 249.

(112).- Idem.

Lo que es similar tanto del Acto Colectivo, como de la Constitución de una Sociedad al Contrato es que en todas estas figuras - para su existencia se necesita una Coincidencia de Voluntades.

Bien podría ser considerado el Derecho de Asociación como Acto Colectivo o como un Contrato, pero tal afirmación requiere de opiniones que darían lugar al debate, por lo que quedaré al margen de toda polémica, lo que si puede ser afirmado es que debe ser reconocido el Derecho Natural que tiene todo hombre para Asociarse con sus semejantes, un Derecho reconocido en todo el mundo como Derecho Político que le pertenece al individuo frente al Estado el cual mantendrá una actitud pasiva ante tal figura, siempre y cuando el citado Derecho sea para fines Lícitos.

Concluyendo, el Derecho de Asociación en general, es un Derecho Político que le pertenece a los hombres sin distinción de razas o lugares.

Ahora bien, el Derecho de Asociación que es el que da vida al Sindicato, está consagrado desde la Constitución Política de 1857, y es nuevamente mencionado en la Constitución Política de 1917, en el artículo Noveno, la diferencia en las dos Constituciones Políticas, al referirse al citado Derecho, es que la de 1857 se reconoce sólo al Derecho de Libre Asociación sin mencionarse el término Asociación Profesional, en la de 1917 se reconoce el Derecho de referencia también para los Patrones, en el artículo 123, fracción XVI en donde se habla del término Asociación Profesional, aun cuando se hable sólo del Derecho de Asociación en General, es definitivo que con esto surgen dudas y preguntas, y cabría decir, ¿ es lo mis

mo el Derecho de Asociación en General y el Derecho de Asociación Profesional ?, o por el contrario ¿ son distintos ?, el Derecho de Asociación en General tiene en su concepto lo bastante para imponer la facultad de poder constituir una Asociación Profesional sin tener que hacer mención especial que reconozca un Derecho de Asociación Profesional, la anterior es una pregunta que tiene diversidad de respuestas, si concluyéramos que efectivamente el Derecho de Asociación en General fuera suficiente para fincar la facultad de crear Asociaciones Profesionales, es cierto que además de que esto contrae una repetición en lo aseverado por nuestra Constitución Política y por ende saldría de más la fracción XVI del artículo 123, ante el artículo 9^o, por lo anterior cabe también otra pregunta estando reconocido y consignado el Derecho de Asociación en General ya en la Constitución de 1857, ¿ por qué no podían ser constituidas las Asociaciones Profesionales ?, estas eran perseguidas y castigadas según lo dispuesto en el artículo 925 del Código Penal de 1871, por otro lado si se suspendiera la garantía enunciada en el noveno Constitucional por lo mismo quedaría suspendido el Derecho de constituir, Sindicatos o Asociaciones Profesionales etc. ?.

Definitivamente para resolver las anteriores dudas es necesario dirigirse a la doctrina, y analizar lo que las autoridades en la materia han dicho, con lo que podemos llegar a obtener una respuesta mas o menos correcta para así tener una buena conclusión.

Tanto encontraremos tratadistas que sostengan determinada posición, como otros que estarán en contra de lo mismo, desde luego

que las opiniones que aquí se viertan son tan respetables las unas como las otras, para empezar citaré la opinión del respetado Traductista Alemán Kaskel (113), quien en definitiva sostiene su tesis de que existe bastante similitud o identidad entre lo que podría llamarse Derecho de Asociación Profesional y Derecho de Asociación en General, además dice y llega a la conclusión de que es bastante el reconocer el Derecho de Libre Asociación para los hombres, mismo que servirá de fundamento para crear Asociaciones cuyo fin lícito, sea el defender el interés común de los que la formen, por ende esto sólo puede ser dado en una Asociación Profesional.

Habíamos hablado de opiniones contrarias y respetables, una tesis opuesta es la que dice: si el derecho de Asociación Profesional es parecido, idéntico o similar al de Libre Asociación en General, ¿Cómo es que se justifica la ley de Chapelier (114), misma que prohibió las asociaciones de carácter especial, con lo que se evitó el renacimiento de los gremios y las corporaciones?

Esta tesis así como lo menciono anteriormente y refiriéndonos a la Constitución de 1917 y a la de 1857, son algunos ejemplos que han provocado debate, al decir Nipperday (115), por ejemplo que es cien por ciento diferente el derecho de asociación en general, al derecho de asociación profesional porque según él, estos los se

(113).- Julius Springer, Von; Arbtsrecht Verlanz, Berlin, Alemania, 1928, pág. 240.

(114).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México 1979, pág. 202.

(115).- Julius Springer, Op. Cit., pág. 241.

rechos tienen en su origen, diferentes acepciones, finalidades y fundamentos.

Nipperday, nos proporciona sus razonamientos, mismos que me permitiré plasmar; al hablar del origen dice que el Derecho de Asociación en General, tiene sus raíces en la Declaración de los Derechos del Hombre " Todo hombre tiene derecho a asociarse libremente para realizar cualquier fin lícito ", por lo que hace al Derecho de Asociación Profesional, este se encuentra desde los operarios reunidos en la gran industria, sienten la imperiosa necesidad natural, de unirse para lograr una mejor defensa de intereses comunes, lo que logran al obtener del Estado tal reconocimiento al ser plasmado el mismo en el Derecho.

Al hablar de los fundamentos, el Derecho de Asociación en General, sostiene Nipperday, es un Derecho que le corresponde a todos los hombres, sin distinguirlos por su color, nacionalidad o grado cultural, para reunirse con sus semejantes en la prosecución de determinado fin, siempre que éste sea lícito, la diferencia está señalada porque el Derecho de Asociación Profesional es únicamente para todas aquellas personas que tengan como categoría o rango el ser Trabajadores o Patrones, por lo que, quien no tuviera esta calificación de Trabajador o Patrón está fuera de poder ser miembro de una Asociación Profesional.

Al mencionar Nipperday las finalidades tanto de una figura como de otra, sostiene que el Derecho de Asociación en General busca como objeto primordial que el Estado se mantenga al margen de sus actividades, que adopte una actitud meramente contemplativa, pasi-

va, claro, siempre que los fines de tal asociación sean lícitos, - ante tal actitud el Estado no le queda otra opción más que dejar - que los hombres se asocien, al surgir una asociación profesional - uno de los fines principales de ésta, es buscar que el Estado les reconozca su existencia como tales, el mismo Estado tratará de que ésta sea reconocida ante las demás con lo que la actitud del estado se convierte en responsabilidades múltiples.

Haciendo una síntesis, bien podría ser aplicable esta opinión de este reconocido y consultado maestro al decir (116), el Derecho de Asociación en General, es un Derecho esencialmente político que se concede al individuo para protegerlo del estado, también agrega que el Derecho de Asociación Profesional es fundamentalmente social con tendencias económicas y políticas que se otorga a Trabajadores y Patronos en concordancia con su actividad profesional teniendo los como una clase social ante el Estado el cual vigilará actividades e intereses de ambos para una mejor relación Obrero-Patronal, cimiento insustituible que determina la vía económica de toda nación.

La anterior distinción entre el Derecho de Asociación en General y el Derecho de Asociación Profesional, sirve para explicar el porque en un mismo ordenamiento legal se consignan ambas figuras, el Derecho de Asociación en General textualmente aparece en el artículo noveno de nuestra Constitución Política de 1917, el cual reza lo siguiente " No se podrá coartar el Derecho de Asociarse o --

(116).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México 1979, pág. 257.

reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito... "; a la par en la fracción XVI del artículo 123 enmarca al Derecho de Asociación Profesional al anotar " Tanto los Obreros como los Empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. ".

A partir del año siguiente de haber entrado en vigor la Constitución de 1917 y posiblemente tomando como base la fracción XVI del artículo 123, surgieron diferentes leyes que explicaron las legislaturas de los estados que de diversas formas consignaban el Derecho de Asociación Profesional, en la compilación de leyes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encontré las siguientes:

En 1918 en los estados de Veracruz, Yucatán y Nayarit, estas leyes por lo general, son tomadas como modelo para las subsecuentes; en 1920, el 24 de julio, la de Coahuila; en 1921, en Sinaloa, Michoacán y Puebla; en 1922, la de Chihuahua, Durango, San Luis Potosí y Querétaro; en 1923, el Estado de Jalisco; en 1924, en Campeche y Guanajuato; en 1925, Colima y Tamaulipas; en 1926, en Tabasco y Oaxaca; en 1927, Zacatecas y Chiapas; tocando al Estado de Hidalgo y Aguascalientes contemplar al fenómeno Asociación Profesional en el año de 1928.

Se hace la distinción en cuestión de denominaciones en las anteriores legislaciones ya que se habla de Uniones, Cámaras de Trabajo, Confederaciones, Sindicatos, Ligas de Resistencia, Cámaras Patronales, Federaciones y Asociaciones Profesionales. La mayoría de las legislaciones adoptan la denominación de Sindicato o de Asociación Profesional, las cuales lucharían por el desarrollo, defen-

sa y mejoramiento de los intereses comunes, la legislación de Tamaulipas agrega aparte de los fines establecidos los de mantener la disciplina y solidaridad, así como el tratar de mantener el prestigio profesional entre los socios, se fomenta el ahorro y la moralidad, también se reglamentan las relaciones entre Maestros y Aprendices, la Legislación de Zacatecas agrega que se debe estudiar a la colectividad para procurar siempre su mejoramiento tanto moral como intelectual y económico.

Las legislaciones ya anunciadas, marcan también determinados requisitos, entre ellos uno de los más importantes es el número de socios, el cual varía según se trate de patronos o trabajadores, la mayoría de las legislaciones envían sus estatutos a la autoridad competente lo que les da una seriedad y valor absoluto pues se presupone que al existir un registro por parte de la autoridad, hace legal la constitución del sindicato, las altas y bajas de los socios se controlaban mediante un informe a la autoridad este informe se hacía en forma mensual, la legislación de Tamaulipas hacía esto en forma trimestral, Chihuahua semestralmente.

Las bases en materia laboral consignadas en el artículo 123 Constitucional, quedarán reglamentadas en las leyes que expedieron las Legislaturas de los Estados hasta el 6 de septiembre de 1929 en que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la primera reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional, así como también la reforma del primer párrafo del citado 123 Constitucional facultando única y exclusivamente al Congreso de la Unión quien sin contra

venir lo dispuesto en el citado artículo 123 podría legislar en materia laboral, quedando ya facultado Constitucionalmente el Congreso de la Unión expide en el año de 1931 la Ley Federal del Trabajo.

Bien ha valido la pena el haberme desviado un poco de el tema con el que empecé este capítulo, la Doctrina Social Católica quien con sus ideas fomenta y revoluciona al movimiento sindical, pero si se hacía necesidad el mencionar los citados antecedentes en los que se enmarca el nacimiento del sindicato.

Ahora, hablando de lleno de la Doctrina Social Católica, los documentos más importantes en donde se recopilan sus fundamentos son (117)

- a).- La Encíclica Rerum Novarum, del Papa León XIII.
- b).- La Encíclica Singulare Quadam del Papa Pio X.
- c).- La Encíclica Longinqua Oecani, dirigida a los Obispos de América.
- d).- La Encíclica Cuadragésimo Anno, del Papa Pio XI, que trata sobre la restauración social.

Tambien considero merece atención El Código Social de Malinas formado por la Unión Internacional de Estudios Sociales, fundada en Malinas (118), en este Código se trata sobre las bases que debe

(117).- Colección de Documentos Eclesiasticos, Tomo V, Guadalajara 1888, pág. 543.

(118).- López Aparicio, Alfonso; El Movimiento Obrero en México, -- Antecedentes y desarrollo, Segunda Edición, México 1958, pág. 132.

tener la organización del sindicalismo obrero.

La Doctrina Social Católica reconoce tanto el derecho de patronos como el de los obreros para formar sus respectivos Sindicatos, además de reconocer este derecho lo considera conveniente y propugna su creación. Sin lugar a dudas considero que las Asociaciones Obreras se desarrollan teniendo como base, entre otros elementos, los principios de la Encíclica Rerum Novarum, ya que el Papa León XIII, confirma en varias ocasiones el principio de la Libertad de Asociación, hecho que se consagra también en la Encíclica Longicua Oceani.

La Doctrina Social Católica considera que el Sindicato tiene tres funciones, además de que considera a éste como " Una Asociación de Personas que ejercen una misma profesión o profesiones similares, para estudiar y promover y defender en toda su integridad los intereses comunes " (II9), comentando a grandes rasgos las tres funciones de que habla la Doctrina Social Católica con respecto al Sindicato, la primera se refiere a la formación intelectual, moral social, profesional o técnica que deben tener los socios, y que se logra por medio de conferencias, bibliotecas, escuelas, revistas, periódicos etc.

La Segunda Función se refiere a la Conciencia de Clase que debe tener el obrero, con el objeto de mejorar su integración como socio y así lograr una mejoría en salarios, días de descanso, hi-

(II9).- Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Sindicatos, Primera parte, México 1951, pág. 25.

giane en el centro de trabajo, créditos.

La Tercera Función, se refiere a la defensa que el Sindicato debe hacer por sus agremiados, defendiendo los intereses de clase, basandose ésta en medios legales, y sólo cuando esto no sea posible ni por un dialogo pacífico, recurrir entonces a la Huelga. La Doctrina Social Católica no aprueba actos de violencia para logro de fines laborales, indica que la Huelga sólo se iniciaría para lo grar una justa causa.

Estas tres funciones, a decir de la Doctrina demuestran una clara tendencia para alcanzar una Libertad plena tanto Social como Económica. Tambien reconoce ésta Doctrina tres clases de Sindicatos;

1.- Los Mixtos, en los que los asociados son indistintamente obreros o patronos, todos dentro de una misma jerarquía.

2.- Los Sindicatos Simples, Los que están constituidos sólo por patronos o sólo por obreros.

3.- Los Sindicatos Paralelos, en donde se integran comisiones para velar por los intereses comunes del negocio de que se trate.

Esta doctrina inspira la celebración de cuatro importantes -- Congresos Católicos que se celebraron en Puebla, Morelia, Guadalajara y Oaxaca, en Zamora se celebra la " Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Católicos de Obreros " (I20).

(I20).- López Aparicio, Alfonso; El Movimiento Obrero en México, -- Antecedentes y Desarrollo, Segunda Edición, México 1958, pág. 152.

Es celebrado este importante congreso del 19 al 23 de enero - del año de 1913, textualmente y con el objeto de comparar los principales temas que se trataron en la convención de Zamora con lo ya consagrado por la Ley Federal del Trabajo, transcribiré las principales reivindicaciones que se obtuvieron para los trabajadores - de México en Zamora Michoacan, México.

1^a.- Preservación del hogar doméstico y de la vida de familia para la cual se requerían como indispensables, las siguientes conclusiones:

a).- La fijación en cada industria de un Consejo Profesional de un Salario Mínimo teniendo en cuenta las condiciones normales - de vida;

b).- Una sabia reglamentación del trabajo para las mujeres y los niños en donde deberá prohibirse el trabajo de las mujeres casadas y de los niños menores de 12 años, estableciendo sólidas garantías de higiene, moralidad y seguridad por lo que al trabajo de las jóvenes solteras corresponde, y

c).- La precisión de un bien de familia inembargable e indivisible consistente no sólo en la pequeña finca rural, sino también en la pequeña habitación urbana y taller particular.

2^a.- Formación de instituciones que aseguren al obrero contra el paro involuntario, los accidentes, las enfermedades y la penuria en la vejez.

3^a.- Consejos voluntarios de arbitraje obligatorio para resolver sin acudir a medios violentos, los conflictos entre el capital y el trabajo;

4^a.- La facultad de participar en lo posible, de los benefi--

cios y aun de la propiedad de la empresa que se preste a ello, sea por medio de acciones liberadas o por otros medios de fácil aplicación.

5^a.- La protección contra el agiotaje y la especulación manifiesta o solapada, que concentra en pocas manos las riquezas nacionales, abusando no solamente de la inexperiencia, sino también de la necesidad ajena.

6^a.- Que se establezcan facilidades para el obrero y protección para la clase media, por medio de asociaciones independientes de empleados particulares y del Estado, de pequeños industriales, de pequeños comerciantes, etc., según el caso.

7^a.- Protección eficaz del trabajo a domicilio sobre todo el de las mujeres y jóvenes costureras, para lo cual deberán fundarse las obras de asistencia y defensa profesional que sean necesarias.

8^a.- Representación legal ante los poderes públicos de los intereses de los trabajadores por medio de Asociaciones Profesionales;

9^a.- Por lo que toca a la cuestión agraria y respetando los legítimos derechos de los terratenientes y propietarios, deberán incluirse reformas donde se asegure al campesino laborioso y honrado, la posesión y el uso más estable de un terreno suficiente para el decoroso sostenimiento de su familia.

Haciendo los comentarios y remitiéndome a la Ley Federal del Trabajo y antes de transcribir las conclusiones a que se llegó después de terminada la Convención Zamorana, se encuentra por lo que al primer punto se refiere que el artículo Tercero de la citada ley de manera fiel refleja este sentir al hablar de que " El traba

jo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, - exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.....

En lo referente al inciso a) del primer punto, esta idea la encontramos en nuestra Ley Federal del Trabajo reemplazada por diferentes artículos entre los más importantes destaca el 90 que dice " Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos "

También entra en este apartado el artículo 94 que dice " Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada -- por representantes de los Trabajadores, de los Patrones y del Gobierno, "

El inciso b) del punto primero se encuentra totalmente contrario en nuestra Ley, posiblemente las condiciones de vida y el tiempo en que se vivía dió paso a la forma de pensar que refleja - el inciso b), la contradicción se encuentra en el mismo y citado - artículo 3^o de la Ley Federal del Trabajo el que reza en su parte media " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social "

En relación al límite de edad para los niños que se marca en

el comentado inciso b), y que es de 12 años, el artículo 5^o de la Ley Federal del Trabajo dice que no producirá efecto legal aquello que establezca:

I.- Trabajos para niños menores de catorce años.

IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.

El inciso c) del tan comentado primer punto de las reivindicaciones que se logran en Zamora, encuentra eco en la creación del Ejiio y también en la Sección Sexta de la Ley Federal del trabajo apartado A, que es el apartado que se ha estado citando y citará en éste trabajo, en ésta Sección Sexta se habla de la " Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" concretamente en el artículo 3^o se dice " El Instituto tiene por objeto:

II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.

b).- La construcción, reparación ampliación o mejoramiento de sus habitaciones.

La 2^a de las reivindicaciones es reafirmada en nuestra ley y en que todos los puntos aquí propuestos son meticolosamente contemplados y es así como existe el Instituto Mexicano del Seguro Social, y las indemnizaciones por concepto de años trabajados.

La 3^a de las reivindicaciones sin lugar a ninguna duda se encuentra consagrada en el capítulo X del citado apartado A, en el

artículo 591, que dice "Las Juntas Permanentes de Conciliación, tendrán las funciones siguientes".

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.

El artículo 601, 621 y 648, cumplen también un papel determinante ya que hablan de, Juntas Locales de Conciliación las que serán instaladas en los Municipios o Zonas Económicas que serán determinadas por el Gobernador de la entidad, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y representantes de trabajadores y patrones respectivamente.

El artículo 117 del apartado A de nuestra Ley Laboral es el que fielmente refleja el sentir de la 4^a reivindicación Zamorana al comentar que "Los Trabajadores participarán en las utilidades de las empresas....."

La 5^a reivindicación no obstante encontrar también lugar en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, por diversas formas siempre la riqueza nacional está concentrada sino en manos de gananciosos empresarios en manos de los líderes sindicales y un ejemplo claro lo es PEMEX, CEMENTOS MEXICANOS, TELEFONOS DE MEXICO etc.

La 6^a reivindicación no es clara ya que no precisa que tipo de facilidades son las que se trata que se le otorguen al trabajador, en cuanto a la protección para la clase media, ésta siempre ha estado y estará siempre igual.

La 7^a reivindicación también queda contemplada en nuestra Legislación Laboral, coincidiendo en su esencia con la 1^a de las rei

vindicaciones.

El artículo 356 de la Ley Laboral, parece que fué especialmente hecho para llenar en plenitud éste sentir, al de la 8^a reivindicación Zamorana, esto con su contenido que se lee rapido pero que hubo necesidad de que pasaran tantos años, para poder tener en términos Legales un fenómeno tan complejo como lo es el Sindicato, el artículo 356 establece que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

La 5^a reivindicación, encuentra eco en la Ley Federal de Reforma Agraria, aunque a decir verdad en la actualidad siguen existiendo terratenientes disfrutadores de explotaciones de la República, Funcionarios de Gobierno, Gobernadores y Empresarios.

Después de haber comparado las principales reivindicaciones Zamoranas con el actual y legal orientamiento que es la Ley Federal del Trabajo, y de haber encontrado que todas esas propuestas hechas por gente que se preocupaba grandemente por el estado tan miserable en que se tenía al trabajador, han encontrado un lugar en estos tiempos y en un orientamiento jurídico tan importante como la Ley Federal de Trabajo, transcribiré textualmente las conclusiones o conclusión (121) a que se llegó una vez terminada la Gran Dieta Zamorana, pensando que deberían solicitarse de los poderes públicos lo siguiente:

1.- El reconocimiento de la personalidad jurídica de los sin-

(121).- López Aparicio, Alfonso; El Movimiento Obrero en México, - Antecedentes y Desarrollo, Segunda Edición, México 1958, pág. 154.

dicatos profesionales con derecho de propiedad mueble e inmueble - tan amplio como lo necesiten, derecho de jurisdicción profesional - sobre sus miembros, así como el de representación de éstos acerca de los poderes públicos, siempre que dicha jurisdicción fuere de - asuntos estrictamente profesionales en los cuales nadie mejor que los del oficio pueden juzgar competentemente.

2.- Que se reconozca a los Sindicatos y demás Asociaciones -- Profesionales, el derecho de fijar una tarifa de salarios sobre la base de un salario equitativo en sí mismo y socialmente convenient - te.

3.- Que se dicte y sancione eficazmente la ley del descanso - dominical.

4.- Que se hagan las reformas necesarias para convertir en -- bienes de familia inembargables e indivisibles los pequeños homi-- nios rurales y urbanos.

5.- Que se sometan a una legislación las Bolsas de Valores y Comerciales, y

6.- Que se repartan más equitativamente las cargas fiscales - que gravan en exceso a los pequeños contribuyentes, en tal forma - que el gravámen de los pobres y los ricos sea proporcionado a sus fuerzas respectivas.

Es definitivo que ésta conclusión encierra prometedores hori- zontes para la clase trabajadora, el tiempo y la Justicia se han - encargado de cristalizar la mayoría de tan caros anhelos.

Por lo que a definiciones hechas para calificar al Sindicato

se encuentran tantas y tan variadas, pero todas con un mismo espíritu, con una misma esencia, el bienestar común de la Clase Trabajadora, citaré diversas opiniones todas ellas tan respetables unas como otras, en principio y por meras razones de orden citaré lo establecido por la Ley de la materia, que textualmente dice:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es definitivo que esta definición en pocas palabras encierra toda una gama de situaciones y abarca en su totalidad una serie de disposiciones que nutren al movimiento obrero en sus diarias aspiraciones.

Encontré la definición que para el Sindicato nos dá este reconocido y tan citado Maestro Dr. Mario de la Cueva.

" Se entiende por Sindicatos para los efectos de ésta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes. "

El artículo 142 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz da como definición de Sindicato la siguiente.

" El Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones 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 jurídicas. "

Hay otra valiosa opinión (122), que dice.

" Se entiende por sindicato, para los efectos de la ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión o profesiones similares o conexas, que tenga por objeto exclusivo el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales o agrícolas de sus miembros. "

También encontramos en la doctrina y en la ley los tipos de sindicatos y el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, aparte de " A " establece; Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en los o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios y una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en los o más Entidades Federativas; y

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando:

(122).- Scile, Georges; Précis élémentaire de Législation Industrielle, Recueil Sirey, Paris 1927, pág. 299.

en el municipio de que se trate, al número de trabajadores de una misma profesión ser menor de veinte.

Para cerrar lo relativo a este artículo inscribiré una forma de pensar (123), que relaciona y encierra en su concepto una apreciación social, filosófica e histórica.

De la familia a la tribu y al municipio, del círculo deportivo al sindicato profesional y a la sociedad religiosa, va toda una serie de manifestaciones asociativas que se complican unas con otras y constituyen el contenido, la materia del Estado, síntesis suprema de toda formación humana en la fase de la organización civil.

2.- FORMALIDADES ESENCIALES PARA LA CREACION DE UN SINDICATO

Son diversos los requisitos legales que se exigen para la formación de un Sindicato, para empezar está el número mínimo de trabajadores que deben crearlo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 364 establece que un Sindicato puede constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos por lo menos. Es conveniente señalar a manera de dato comparativo únicamente que éste trabajo de investigación se refiere a trabajadores y no a patronos no obstante que el referido artículo los menciona.

Este número de personas lo componen todos aquellos capaces para celebrar actos jurídicos, estando comprendidos los menores de edad, menores de 18 años y hasta 14 años, artículo 362, extranje-

(123).-Costamagna; Diritto Corporativo, Unione Tipografica, Elettricitaria, Turín, Segunda Edición, pág. I.

ros y desde luego las mujeres.

El artículo 356 indica que los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de los miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresa o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos.

El objeto que tenga un sindicato es parte medular de su constitución, desde luego que éste, no podrá ser un objeto ilícito por que de pleno derecho no sería considerado como sindicato, el artículo Noveno de la Constitución de 1857, en el cual se menciona el derecho de asociación que tenga objeto lícito, el mismo artículo pero de la Constitución de 1917 de igual forma establece el objeto lícito para las asociaciones profesionales. Las cuales las forman personas que ostenten el título de Trabajadores, o Patrones es también importante el que un sindicato tenga sus estatutos los que se presentarán al momento de su registro, estos estatutos debe

rán contener de acuerdo al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo apartado " A ", lo siguiente;

I.- Denominación que le distinga de los demás; --- (Puede ser como el caso de las fábricas productoras de Cemento Portland - la Cruz Azul y la Polteca, no obstante de producir lo mismo y estar en similitud de situaciones, no tienen el mismo nombre, además que la Cruz Azul es una cooperativa).---

II.- Domicilio. --- (No siempre es el del lugar en donde está asentada la empresa, algunas veces a un lado de la factoría se --- construye el edificio sindical).---

III.- Objeto;

IV.- Duración. faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de admisión de miembros; --- (Las condiciones pueden ser manipuladas en ocasiones por el líder sindical en su favor).---

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

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

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión. --- (Este apartado es incongruente y no tiene efecto, o no tienen validez los siguientes, toda vez que no se estipula aquí si la asamblea determina la expulsión del trabajador).---

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.---(este inciso es incongruente con lo estipulado por la fracción VIII de este mismo artículo, la cual en su parte final dice; para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.)---

c).- El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.---(De que sirve que le acuerdo a este inciso el trabajador presente pruebas de una posible inocencia, si el lider sindical logra, siempre lo hace, reunir a sus incondicionales y le acuerdo a la penultima parte de la fracción VIII del artículo 371, logra reunir las dos terceras partes de la sección, y expulsa al trabajador sin tomar en cuenta a las demás secciones.)---

d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.---(se nota la total incongruencia de esta fracción con la esencia del inciso a y de que servirían las pruebas si las dos terceras partes de la sección estan en su contra, en via de mientras sería expulsado).---

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.--- (esto tambien perjudica al trabajador que esta en vias de ser expulsado, dado el caso de tener simpatizantes

que al momento de celebrarse la asamblea esten de turno y por ende no podrían asistir a la asamblea).—

f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato; (si el sindicato esta dividido en secciones y si se toma como base para expulsar al trabajador la penultima parte o última de la tan referida fracción VIII, esto no tiene razón de ser).---

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 u quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hacen 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 concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o 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;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

- X.- Período de duración de la directiva;
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII.- forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII.- Época de presentación de cuentas;
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

3.- FUNCIONES Y FINALIDADES DE UN SINDICATO

La principal y más importante finalidad perseguida por un sin-dicato es en sí un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista, proteger y tutelar a sus agremiados frente a sus explotadores, transformar paulatinamente las estructuras sociales y económicas en beneficio de los sindicalizados, los que mediante lo anterior tendrán un sistema de vida digno de su condición de seres humanos para proporcionar a sus descendientes decorosos sistemas de vida.

La finalidad se transforma en libertad, ya que los sindicatos tienen libertad para redactar sus estatutos, reglamentos y elegir a sus representantes, administrarse y formular planes de acción -- que les permita una mayor y más sólida autonomía en relación con el explotador.

Otra finalidad no menos importante es el obtener su correspondiente registro para así obtener una personalidad jurídica y un reconocimiento del Estado, de acuerdo al artículo 374 tiene también como finalidad el sindicato la de obtener bienes muebles, entre los que se pueden contar escritorios, máquinas de escribir, copadoras en fin todo lo que necesita una oficina para funcionar como tal, puede adquirir bienes inmuebles que le servirán como centro de operaciones, domicilio o casa, al obtener su registro tal y como lo marca el comentario hecho al citado artículo, el sindicato se convierte en persona moral y por lo mismo su personalidad es la de una persona moral de derecho social y con personalidad jurídica personalidad que le servirá para obtener un Contrato Colectivo de Trabajo ventajoso y adecuado a las necesidades de sus agremiados.

El sindicato tendrá especial cuidado de que a sus agremiados se les cumplan y respeten sus derechos de jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y utilidades, en caso de no cumplirse lo anterior el sindicato tiene la facultad de declararse en Huelga, previos los trámites legales para ello. Por lo referente a las funciones éstas se conjugan con las finalidades, el formar Federaciones y Confederaciones, etc.

4.- EL SINDICATO Y SU COMPETENCIA

El artículo 945 del Código penal de 1871, el que después de actualizarse tal parece se refiere a la competencia del sindicato,

al cual se le limita el derecho de formar un tumulto o motín con el objeto de influir en cuestiones de salario o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo, claro esto era en 1871, actualmente se tiene a la huelga la que podría salvo la mejor opinión compararse a un motín o tumulto y desde luego que con la huelga si se logra mejor salario y mejores prestaciones.

Su competencia por el solo hecho de ser personas morales, ya que así lo marca el Código Civil en su artículo 25 fracción IV, la denota el artículo 26 del citado Código Civil al decir que las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución.

Todo lo legalmente permitido por el derecho podrá ser gestionado por el sindicato para alcanzar sus fines. El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo apartado "A" en cierta forma le indica al sindicato que no es competente para intervenir en asuntos religiosos, ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

CAPITULO QUINTO

NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Antes de señalar y apuntar los diferentes conceptos que le la cláusula de exclusión pudieran tenerse, anotaré conceptos y opiniones que se han dicho al respecto por maestros de alto y reconocido prestigio, la primera opinión, las cláusulas constituyen en los principios de su creación un valioso instrumento con el que cuenta la lucha del trabajo contra el capital, ya que éstas se consideraban elementos de integración y consolidación de la fuerza sindical ya que se supone son bases que fortalecen la unión de los trabajadores (124), en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios.

Pero también surge otra opinión (125), la que afirma que la cláusula de exclusión origina dos actitudes contrapuestas que atentan contra la libertad sindical ya que condicionan el trabajo a la afiliación sindical o a la abstención de afiliarse.

Este mismo maestro afirma que hay evidente olvido Constitucional al denominar como cláusula de exclusión sindical a la que excluye del trabajo a quienes no están sindicalizados; y la cláusula

(124).- De La Cueva, Mario; el nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México 1979, pág. 306.

(125).- Cabanellas, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral Tomo - II, Buenos Aires, 1968, pág. III.

de consolidación sindical aquella que fortalece a las asociaciones profesionales por obligar a los trabajadores a que ingresen en ella, y también dice este reconocido maestro que a estas anteriores cláusulas se les denomina Cláusulas de Exclusión por Ingreso y Cláusulas de Exclusión por Separación.

Ya encontrándose estos anteriores suuestos por lo que hace a la cláusula de exclusión por separación, la ley de la materia de 1931 dice que esta es; otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

De la cláusula de exclusión por ingreso la ya citada ley nos indica que esta es; una normación del contrato colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.

El maestro Cabanellas dice que no solo es confuso sino hasta ofensivo para el idioma el hablar de la cláusula de exclusión por separación, y sostiene que lo más claro y correcto es hablar de cláusula de exclusividad sindical, cuando la obtención del trabajo o la conservación del puesto dependen de que se pertenezca a determinado sindicato, y la cláusula de preferencia sindical, cuando los trabajadores agrupados cuentan con prioridad para desempeñar las tareas frente a los no asociados, que se aceptan para cubrir vacantes tan sólo.

También anota este destacado jurista que debe hablarse de cláusula de exclusión sindical si el empresario condiciona la in-

ción del trabajo a que los obreros o empleados no estén afiliados a un sindicato alguno y opina que es una verdadera desgracia ya que -- contra la lógica e idioma, se utiliza el vocablo cláusula de exclusión sindical, en lugar de cláusula de exclusividad sindical.

Analizando nuestra vigente legislación y de la simple lectura del artículo 395, de ésta se desprenden las situaciones que me parece son la cláusula de exclusión por ingreso y la cláusula de exclusión por separación y estas consideraciones las baso en como ya se asienta en la lectura del artículo 395 el cual en su primera parte textualmente reza; " En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante " aquí nace la cláusula de exclusión por ingreso, que es bien definida su conformación, -- en la parte final del comentario artículo textualmente se anota " -- Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a -- los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante " de aquí la conformación de la cláusula de exclusión por separación, con todo lo anterior surge un privilegio a la actividad sindical, que en todos los casos será quien decida quien continúe en el trabajo o quienes por el hecho de no estar afiliados al mismo no tienen el derecho a un trabajo digno y honesto.

Es conveniente creo, el anotar un comentario que acerca de la cláusula de exclusión por ingreso hace el Maestro Mario de la Cueva quien ha sido varias veces citado en este trabajo, y dice el -- Maestro que " Entre la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia; pues las dos producen los mismos efectos y --

no creemos que a alguien se le ocurra que exista una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres".

En el capítulo primero de este trabajo se hace un apuntamiento histórico que habla del nacimiento de la cláusula de exclusión por lo que me remitiré a tomar como base para formar el concepto de la cláusula de exclusión a la ley de 1931 y al Maestro Mario de la Cueva quienes dicen que " Las cláusulas de exclusión son normativas de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato ".

2.- CLASIFICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Definido el concepto de la cláusula de exclusión, del cual es evidente que encierra en su contexto tanto a la cláusula de exclusión por ingreso como a la cláusula de exclusión por separación, también lo mismo se observó en la ley de la materia por lo que a la cláusula se refiere.

Es notorio que se tuvo como primordial objetivo el tener en la cláusula un todo, una cláusula unitaria⁽¹²⁶⁾; " Una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato ".

Aun cuando en la doctrina y en la legislación se plantea la existencia de dos principios distintos⁽¹²⁷⁾; " El ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato ". Nos indica el Maestro Mario de la Cueva que en la ley de 1931, se tenía a la cláusula de exclusión por ingreso " Como una normación del contrato colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados ", y también hace la observación, que en la ley de 1970, se modifica el párrafo final diciendo; " a quienes sean miembros del sindicato contratante ".

Siguiendo el amplio criterio jurídico que posee el notable maestro Mario de la Cueva, el cual se cita con bastante frecuencia,

(126).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979, pág. 308.

(127).- Idem.

ya que es definitivo que sus apreciaciones son contundentes y verdaderas por lo que su ayuda es gratamente valorada y respetada.

Con respecto a la cláusula de exclusión por separación " Es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte (128). Esta definición también corresponde a la ley de 1931, sufriendo la modificación hecha a la de ingreso.

(128).- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México 1979, pág. 309.

3.- CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Para iniciar de lleno este estudio en el cual la Cláusula de exclusión es la principal protagonista, lo iniciaré invirtiendo un poco el orden natural que se debería seguir, y por lo tanto renunciaré a toda discusión que pudiera suscitarse en torno a la cláusula de exclusión, lo importante y fundamental es que ésta existe, y se consagra en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 395 y 413, además de las diferentes jurisprudencias dictadas en relación a la misma, donde según estas disposiciones en el Contrato Colectivo de Trabajo puede insertarse una cláusula según la cual el patrón se obliga a admitir como trabajadores únicamente a aquellos que estén sindicalizados, y a separar a los que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte, es de observarse que la cláusula supone la existencia de un sindicato, con el cual el patrón celebra el contrato colectivo de trabajo, en tales condiciones es remoto el pensar en una cláusula semejante en otras circunstancias, aunque puede darse el caso de estipulaciones parecidas en algún contrato individual; en virtud de las cuales se pacte el no ocupar los servicios de tal o cual individuo, esto es algunas veces frecuente, cuando se obtiene la exclusividad de algún trabajo comercial, pero claro, no son con propósitos de exclusión, según el uso y la ley lo entienden.

Podría hacerse una aclaración en lo referente a que como existen sindicatos patronales, ni la ley ni el uso ordinario consideran posible la recíproca estipulación en beneficio del sindicato -

de patronos.

Es notoria la limitación que la ley establece contra los trabajadores no sindicalizados, y para comenzar a entrar en detalles, diré que el artículo 395 de la ley federal del trabajo, claramente dice que no podrá aplicarse la cláusula de exclusión en perjuicio de aquellos trabajadores que prestaban sus servicios con anterioridad a la celebración del contrato colectivo con el sindicato titular, se entiende que los no sindicalizados deben ser respetados en sus puestos para complementar sus respectivos contratos individuales o del convenio celebrado entre el patrón y otro sindicato distinto del que obtuvo la cláusula de exclusión, con todo esto se -- presenta una dificultad técnica a las autoridades del trabajo, y -- es la que consiste en saber o conocer el momento en que el contrato comienza a obligar al patrón y se debe tomar en cuenta que la -- reglamentación contenida en los artículos 365, 366, 367 y 368, y -- demás relativos y concordantes de la ley federal del trabajo nos -- hablan de que los sindicatos deben ser registrados.

Por lo que se refiere a la personalidad de los sindicatos, la jurisprudencia indica que ésta se adquiere en el momento en que el sindicato se registra y no en el momento de suscribirse el acta -- constitutiva.

Entre la firma del acta o del contrato y el registro de los -- mismos, puede transcurrir el tiempo suficiente para la contrata-- ción fuera del sindicato, realmente no se ha establecido prece-- te respecto a los contratos.

Encontramos también otra limitación no establecida expresamen

te en la ley federal del trabajo y es, la que se refiere a los trabajadores y empleados de confianza, obviamente descansando la cláusula en el supuesto del contrato colectivo, por lógica los trabajadores de confianza no pueden estar afectos a ella, claro, los derechos y obligaciones se pactan con la persona jurídica que es el -- " Sindicato " y el contrato colectivo no lo celebra el patrón con una persona individual, no se obliga al obrero sino al grupo sindical considerado en conjunto.

Es el sindicato quien debe proporcionar elementos necesarios para cubrir las plazas requeridas por el patrón, sin que a éste le importe que en igualdad de condiciones, sea quien sea el trabajador que va a desempeñar los trabajos, por lo que se puede resumir que los obreros empleados de confianza no deben quedar propiamente incluidos en el contrato colectivo de trabajo, y si éste no incluye a los empleados de confianza, debe finalizarse que la cláusula de exclusión acordada en el contrato colectivo de trabajo no puede referirse a ellos, dando oportunidad con esto a que el patrón contrate a la persona que a su modo de ver reúna las condiciones más favorables de entendimiento entre él y el trabajo.

Otra limitación que cabe ser señalada es la situación de todos aquellos que por razones completamente extracontractuales deben prestar un servicio ya sea complementario y paralelo a los --- miembros del sindicato contratante como pueden ser los familiares, los meritorios y algunos aprendices, claro está, que éstas personas quedan excluidas ya que el contrato de ninguna manera puede -- afectarlos, sin embargo cuando estos sujetos perciben salario propiamente dicho, por los trabajos estipulados, en el contrato colec

tivo de trabajo, la cláusula de exclusión queda con toda fuerza, - lo mismo debe decirse de todos aquellos puestos de doble desempeño o de nueva creación, siempre que estos quedan comprendidos dentro del contrato.

La razón de todas estas situaciones reside en los derechos ni quiridos unas veces y en otras en la naturaleza misma del contrato colectivo, único que admite la cláusula de exclusión, con la legi lación sobre trabajadores al servicio del Estado, la cláusula de - exclusión adquiere grandes proporciones porque queda a cargo del - Estado determinar la aplicación de la misma. Es por eso que la -- llamada ley del Servicio Civil o Estatuto Jurídico, es la forma -- más novedosa y más difícil de determinaciones concretas que se ha- yan dado en materia de trabajo pero no profundizaré más en esto, - puesto que ello considero me desviaría de mi tema.

Si guiendo con mi investigación me remitiré a las autoridades de aplicación y conforme a lo que marca el artículo 376 de la ley Federal del Trabajo que indica que, la representación del sinica to estará en la persona del Secretario General y es éste quien en- cabeza al Comité Ejecutivo Nacional, quienes prácticamente resuel- ven la salida de cualquier miembro sindicalizado, ya sea por renun cia o por expulsión, esto es importante para el patrón ya que no - tiene más que sujetarse a lo realizado por el sindicato contratante, lo anterior también influye al momento de la contratación de - otro trabajador, que será propuesto por el mismo sindicato.

Al ser expulsado del sindicato el trabajador, el patrón no -- puede retenerlo aun a sabidas de su capacidad y de lo útil que -

pueda serle a la empresa, el patrón al tener en su contrato colectivo de trabajo la cláusula de exclusión en este caso por separación, ni puede retener ni volver a contratarlo sujeto a lo señalado por el sindicato para cubrir la plaza vacante.

Es conveniente preguntarse ¿Cuál es el carácter que tiene tanto el Comité Ejecutivo como la Asamblea en pleno del sindicato? es claro que ambos son órganos colegiales de formación y funcionamiento particulares, las decisiones que se toman por estos, son netamente internas y autónomas, de lo que se desprende que las resoluciones tomadas en el comité ejecutivo y en la asamblea, no son ni Juiciales ni gubernamentales, más aun el patrón no interviene absolutamente para nada en las decisiones tomadas dentro del seno sindical, aun cuando esta decisión afecta el funcionamiento de su empresa.

No siempre, pero en ocasiones el patrón no interviene en las cuestiones sindicales, consecuentemente el patrón no ejercita ni tiene algún derecho que ejercitar en el proceso de expulsión de algún trabajador, aun cuando anteriormente el patrón tenía la obligación de cubrir la indemnización Constitucional a los obreros separados del trabajo como consecuencia de la aplicación de la cláusula de exclusión cuando se habían dado razones no muy claras para dicha separación, afortunadamente la Suprema Corte reflexionó y salvó ese error que hacía sufrir a los patrones. En estos momentos de constante lucha y controversia por los que atraviesa nuestro País, la cláusula de exclusión se convierte en un elemento dinámico de la agrupación sindical, junto con la Huelga.

La cláusula de exclusión en sus los aspectos le brinda al sindicato fuerza, poder y fortaleza, misma que provoca y obliga a los agremiados a tener un sentimiento de solidaridad ya sea en sus actos colectivos y en su posición como grupo social.

Revisando las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, noté que la tendencia de la cláusula de exclusión es aquella que trata de que los trabajadores queden agrupados para la defensa de sus intereses comunes, y más aun que mediante la misma se de el momento en que todos los trabajadores pertenezcan a un mismo sindicato.

Con la cláusula de exclusión se lesiona perfectamente la organización del trabajo productivo sobre la anarquía de las fuerzas en el liberalismo, en la actualidad vale la idea del trabajo organizado frente al capital organizado, todo esto en beneficio de la producción en general, de la defensa del trabajador y de buscar un bien común.

En México nuestra Constitución, que es de un carácter mixto, tiene marcada inspiración en las cartas liberales de todos los países sujetos a la influencia de la Revolución Francesa ya que no otra cosa quieren decir los artículos consagrados a derechos de la persona humana, inspirados todos, en las declaraciones de los convencionistas revolucionarios en Francia, todo esto trata de dejar a salvo la autonomía personal, tratando desde luego a que la vida del Ciudadano Mexicano sea proyectada a una organización estable y sólida.

La Cláusula de Exclusión es fundamental en un contrato colectivo de trabajo, en un sindicato, por lo que se puede decir que la

cláusula de exclusión es una declaración de un estado constante de lucha de clases, que difiere mucho de los principios profundamente liberales y democráticos del sentir Constitucional, todas las ideas de igualdad, de libertad y fraternidad con sus confusiones naturales, no ocultan el enorme contraste, la irreconciliable enemistad con las ideas de lucha interna que permanecen en los hombres, por ello es de considerarse que en términos generales la cláusula de exclusión está en total desacuerdo con ese espíritu de democracia de la Constitución, lesé luego que todo lo anterior es materia de debate, pero poco a poco iré adentrándome más en lo que pretendo demostrar. Para empezar procederé a realizar un pequeño análisis sobre el artículo Quinto Constitucional el cual dice; " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo, que le acomode siendo lícitos ".

Entonces, con que derecho se le puede prohibir a un obrero no sindicalizado o sindicalizado en otro sindicato, que preste sus servicios a un patrón, se debe tomar en cuenta que el primer carácter limitativo de la cláusula de exclusión, radica precisamente en el impedir que ese obrero trabaje en lo que quiera. Entrando en mayores detalles el mismo artículo dice; " 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 marca la ley cuando se ofenden los derechos de la sociedad ". Pero ya se ha notado, se ha visto que en el despido o separación de un trabajador del sindicato y del trabajo, cuando se aplica la cláusula de exclusión- todo lo anterior, es el segundo aspecto de la misma- no interviene para nada, ni la auto-

ridad judicial, ni la laboral, ni la gubernativa. Unicamente es el comité ejecutivo en asamblea quien decide y orienta el cese del trabajador, usurpando con esto funciones que no le competen. Es notorio es evidente que este artículo Quinto Constitucional consagra un derecho a favor del trabajador, ahora bien el artículo 123 Constitucional a la letra dice; " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley." La fracción XXVII del mismo artículo dice " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en el contrato." y señala entre otras como nulas las condiciones de que habla el inciso h), que textualmente dice; " 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 aquí se entiende que, al celebrarse y firmarse un contrato colectivo, no puede implicarse una cláusula que tenga por finalidad la renuncia de los trabajadores separados al derecho que tienen a su trabajo. En las más de las ocasiones, las causas por las que es aplicada la cláusula de exclusión nada tienen que ver, la aptitud técnica o falta de ésta en el trabajador, - casi siempre - ésta es aplicada al capricho del líder sindical en contubernio con el patrón - .

Tampoco importa para aplicar la cláusula de exclusión el que si el trabajador es honesto o no en su trabajo, muchas veces el líder sindical, y esto lo afirmo con conocimiento de causa que el líder basado en caprichos emocionales y temores naturales que le irán

pira determinado trabajador conocedor de sus derechos y que comunemente se dedica a lo que en el argot sindical-político se conoce como " Moverle el tapete " al líder sindical o a hacer " Grilla " el siempre prepotente, porque hasta ahorita no conozco a un líder sindical que no lo sea, líder que en contubernio de su ejército de incondicionales, leaese comité ejecutivo, y un corrupto patrón, le aplican a éste conocedor de sus derechos la fatal cláusula de exclusión en este caso por separación. Esto porque el trabajador al momento de firmar su contrato y adhesión al sindicato queda sujeto a todas las cláusulas contenidas en el contrato colectivo, incluyendo por supuesto la de exclusión. Lo que equivale a renunciar al derecho general que la Constitución reconoce a su favor.

A demás de que con todo este actuar, el comité ejecutivo al aplicar la cláusula de exclusión y tomando en cuenta que hay autonomía, en decisiones internas del sindicato, en las que no interviene ni un Juez, ni Junta de Conciliación y Arbitraje, ni mucho menos un funcionario Público con capacidad resolutive. Sólo se priva al trabajador de su trabajo contravinimiento con esto, lo que dice el artículo Quinto Constitucional en su parte media el cual a la letra dice " El ejercicio de esta libertad - la de trabajo - sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad ". Pero por el contrario es la autoridad del comité ejecutivo en pleno la que resuelve y con esto se cae en un defecto de origen porque al aplicar el comité ejecutivo la cláusula de exclusión siguiendo el punto de vista Constitucional, la Cláusula de exclusión

está en contra de la ley básica, es nula y da origen a la comisión de un delito " Contra las Garantías " . Aparte de que existe una posible responsabilidad por " Usurpación de Funciones " , que comete el sindicato al aplicar la cláusula de exclusión.

Pero así como sucede con la parte Constitucional, encontramos también, ciertas incongruencias en la Ley Federal del Trabajo y específicamente en el artículo 358 (apartado A) el que indica; " A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él " . A este respecto es de afirmarse que existe una violación por la cual se obliga a los trabajadores a pertenecer a determinado sindicato, ¿ cuándo ?, cuando el obrero pertenece a un determinado sindicato que logró en favor suyo la cláusula de exclusión, y siempre estará latente el peligro de que al trabajador se le aplique la misma, por cualquier causa establecida ya sea en los estatutos o por el simple capricho del dirigente sindical, y es verdaderamente difícil el no darse cuenta que en la cláusula de exclusión existe una violación, mediante la cual el obrero está obligado a pertenecer a determinado sindicato.

De la simple lectura del artículo IV de la Ley Federal del Trabajo en su apartado A, mismo que sigue la esencia de lo marcado en el V constitucional al decir que; " No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se le niegue a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos " . Pero, la cláusula de exclusión en su parte limitativa, permite a los no sindicalizados el ejercicio de su trabajo o profesión, la cláusula de exclusión en su parte exclusiva impide el trabajo a los que han sido expulsados de algún sindicato.

Otra contradicción que se encuentra con motivo de la aplicación de dicha cláusula al utilizarse por el Comité Ejecutivo quien franca y abiertamente entra en contradicción con el artículo 14 -- Constitucional al aplicar la misma, esta contradicción es notoria y palpable porque el citado artículo 14 Constitucional en su parte media dice; " Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio se guido ante los tribunales previamente establecidos". Una vez más es notoria la usurpación de funciones del Comité Ejecutivo, y vuelve a presentarse un posible delito " Contra las Garantías ".

La Ley Federal del Trabajo y las disposiciones Constitucionales, en materia de libertad de trabajo son idénticas reduciéndose también que sólo una resolución de autoridad competente puede impedir el ejercicio de una profesión o trabajo, pero esto sólo cuando se ofenden los derechos de la sociedad o se atacan los derechos de tercero.

El artículo IV de la Ley Federal del Trabajo apartado A en su fracción primera menciona cuando se atacan los derechos de tercero:

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

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

b).- Cuando se niege el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nueva-

mente a sus labores; y

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

a).- Cuando declarara una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b).- Cuando declarara una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando.

Como se puede observar, ni para los derechos de tercero ni mucho menos para los de la sociedad, la Ley Federal del Trabajo no condeña, ni siquiera supone una separación del trabajo o negativa para admitir a un trabajador cuando una resolución del sindicato lo dictamina.

Una vez más es notorio y se observa la falla o anomalía enorme de que se hace respetar a la cláusula de exclusión sin que haya intervención de autoridad competente, tal y como se señala en la Ley y la Constitución, es importante señalar que la fracción primera del artículo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo apartado A, tiene gran relevancia ya que según esto, el trabajador puede volver a su trabajo cuando se le aplica la cláusula de exclusión, si el fallo de una junta le es favorable, no puede ser substituido definitivamente, mientras su reclamación está en trámite, desafortunadamente a esa defensa no se le ha dado la importancia debida, --

aun cuando encierra un gran beneficio para el trabajador.

De todo lo anteriormente escrito en este capítulo de las observaciones hechas a nuestra Carta Magna, como a la Ley Federal del Trabajo, de las escasas experiencias en el litigio laboral, del contacto con el gremio sindical y aceptando cuanta crítica se haga por motivo de este trabajo he llegado a obtener de la cláusula de exclusión las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los artículos 371, fracción VII, 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo apartado A, son contradictorios con los artículos 4 y 358 de la misma Ley, las contradicciones están en que en el artículo 4^o de la citada Ley, el que asienta que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode.

A Contrario Sensu el artículo 395 en su parte primera estipula que en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el Patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante. Luego entonces los trabajadores que por diversas causas no quieran pertenecer al Sindicato contratante no podrán nunca ocupar una vacante aun cuando tengan las aptitudes suficientes por el simple hecho de no ser miembros

del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 358 indica que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, con la existencia del artículo 395 se obliga a cualquier obrero aun cuando repudie al sindicato a que si quiere el trabajo tendrá que afiliarse al mismo, igual esencia tienen los artículos 371 y 413.

SEGUNDA.- En base a la primera conclusión, la cláusula de exclusión, en sus dos aspectos, es legalmente infundada y conculca derechos establecidos en beneficio del trabajador, en éste caso los anteriores artículos son ilegales por su marcada incongruencia en sus propios términos.

TERCERA.- La cláusula de exclusión está en desacuerdo con el espíritu general de la democracia Constitucional.

CUARTA.- La cláusula de exclusión pugna abiertamente con el derecho de trabajo que consagra el artículo quinto Constitucional.

QUINTA.- La cláusula de exclusión es nula, conforme a lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución, fracción XXVII, inciso h).

SEXTA.- Los sindicatos y sus dirigentes, al aplicar la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, violan las garantías de trabajo y suplantán funciones que no les corresponden.

SEPTIMA.- La cláusula de exclusión es Inconstitucional en -
esencia, en procedimiento, además de que es contradictoria dentro
de la misma Ley Federal del Trabajo apartado A.

Antes de proponer ideas para una posible aceptación de la inser-
ción de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de -
trabajo, me permitiré hacer una crítica tanto de la cláusula de ex-
clusión como de los dirigentes laborales.

A través de la historia han surgido instituciones, mismas -
que por la precipitación con la que son creadas, por su falta de -
acoplamiento entre los mismos elementos que la conforman, por crea-
ción de intereses, en fin por muchos y variados motivos, tienen -
desde su nacimiento hasta su plena madurez infinidad de defectos -
por el solo hecho de su creación, independientemente de los defec-
tos de su constitución y funcionamiento.

Con la cláusula de exclusión nace la idea de organizar una -
nueva economía, todo con la finalidad de que los obreros pertenez-
can a una misma agrupación, desde luego a todos aquellos que se de-
diquen al mismo trabajo, como consecuencia de lo anterior, se per-
siguen iguales metas, logros, ambiciones y sistemas de vida, para
que los obreros en base a la acción de conjunto adquieran concien-
cia de su responsabilidad económica y social, al considerarse ele-
mentos vitales dentro de la organización de su sistema social y na-
cional, ya que en los mismos, estaría la responsabilidad de conser-
var activa y vigorosa la vida nacional, una vez entendida y razona-

da su función, como elementos necesarios se quitarían la idea de - que son inferiores al patrón, por el solo hecho de ser obreros.

En conclusión se pretendió con la cláusula de exclusión do - tar al trabajador de un medio eficaz para llegar a una vida econó - mica estable, en beneficio propio y de toda una comunidad organiza - da.

En los Estados de la Republica el movimiento obrero, comien - za a tener eco al emitirse leyes de trabajo que reglamentaban y -- protegían al obrero de la explotación desmedida del patrón, al pa - so del tiempo y dada la experiencia reunida los dirigentes se dan cuenta que la defenza del obrero no solo debía encaminarse contra el patrón, sino también contra el mismo trabajador, contra aque -- llos que se encontraran dada la política obrera en sitios privile - giados, varias leyes de los Estados contenían ordenamientos favora - bles al trabajador contra el mismo sindicato, pero aparece la Fede - ralización de la ley, y es cuando surge la tendencia de centrali - zar el poder de las masas de trabajadoras, en manos de políticos gananciosos de la revuelta social que ha seguido a la Revolución - Mexicana y se culmina con la conformación de Centrales poderosas - organizadas en un clima político y no de trabajo, es ahora cuando la cláusula de exclusión se convierte en arma poderosa, es la cláu - sula una, tal vez mínima parte de toda la inmensa maquinaria con que cuentan los poderosos, los dueños de los destinos del país, es parte mínima, pero siempre muy importante.

Ya para concluir este estudio y para tratar de armonizar la

cláusula de exclusión con nuestra legislación me permito proponer lo siguiente:

a).- Para que la cláusula de exclusión encaje dentro de nuestras leyes sería necesario que se borrara la incompatibilidad de su existencia.

b).- Reformar el artículo quinto Constitucional, para que quedara así, " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos - en caso de la aplicación de la cláusula de exclusión - el ejercicio de éstas libertades sólo podrá vedarse por determinación judicial ".

c).- Modificar el artículo 123, fracción XVII, inciso h), de la Constitución, ya que éste es clara y abiertamente contradictorio con la existencia de la cláusula de exclusión, debiendo contener expresamente la excepción en favor de ésta institución.

d).- Modificar los artículos 4^o y 358 de la ley federal del trabajo, apartado A, incluyendo en sus preceptos las excepciones necesarias con la finalidad de que no exista contradicción con el texto de los artículos 395 y 413 de la misma ley, en virtud de que los anteriores artículos contenidos en ésta cuarta consideración contienen los dos aspectos de la cláusula de exclusión.

e).- Toda vez que la importancia de la cláusula de exclusión es social y política, se hace obligatoria y necesaria una interven

sión de los Tribunales competentes en el momento mismo de la constitución de la asamblea sindical, para darle validez legal a la conclusión a que se llegue en la misma.

f).- Ni el comité ejecutivo ni alguno de sus miembros podrán decretar la aplicación de la cláusula de exclusión, si lo hicieren sin presencia de alguna autoridad competente, por ese solo hecho - la asamblea en donde se tomó tal acuerdo será declarada nula.

g).- Nunca una razón política será usada como pretexto para la aplicación de la cláusula de exclusión.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Beltrán, Francisco; Las Transformaciones Generales del Derecho Privado, Sin Año de Edición.

Brunner, Heinrich; Historia del Derecho Germanico, Editorial Labor, S.A., Barcelona, Madrid, Buenos Aires, Río de Janeiro, 1936

Cabanelas, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, 1968.

Cepeda Villarreal, Rodolfo; Apuntes de la Cátedra del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Parte II, México, 1952.

Cepeda Villarreal, Rodolfo; Contrato Colectivo del Trabajo, - Segunda Parte, México, 1952.

Cepeda Villarreal, Rodolfo; Derecho del Trabajo, Segundo Curso, Parte III, México, 1953.

Cepeda Villarreal, Rodolfo; Derecho Procesal del Trabajo, Parte III, México, 1953.

Cepeda Villarreal, Rodolfo; Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Parte I, Sindicatos, México, 1951.

Costa, Emilio; Historia del Derecho Romano Público y Privado, Editorial Reyes, S.A., Madrid, 1930.

Costa Magna; Diritto Corporativo, Unione Tipografica, Editrice torinese, Turín, Segunda Edición.

Colección de Documentos Eclesiásticos, Tomo V, Guadalajara, - 1888.

De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1979.

De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1979.

El Sindicalismo en Los E.U., Historia, Estructura y Funcionamiento, Editorial Bibliografica, Argentina Arg., 1959.

García Maynez, Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho, - Editorial Porrúa S.A., México 1978.

Gascon y Marin, José; Los Sindicatos y la Libertad de Contratación, Segunda Edición, Tomo I, Barcelona, 1907.

Julius Springer, Von; Arbitrecht Verlag, Berlín, Alemania, - 1928.

Lerner, Max; Los Estados Unidos como Civilización, Compañía General Fabril Editora, Tomo II, Buenos Aires, Argentina, 1961.

Leroy, Maximino; El Derecho Consuetudinario Obrero, México, - 1922, Tomo I.

López Aparicio, Alfonso; El Movimiento Obrero en México, Antecedentes, Desarrollo y Tendencias, Segunda Edición, México, 1958.

Marx, K., Engels, F.; El Sindicalismo, I, Teoría, Organización, Actividad, Editorial Laia, Barcelona, 1976.

Scille, Georges; Précis élémentaire de Législation Industrielle, Recueil Sirey, París, 1927.

Souza, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, - Primera Conferencia, México, 1935.

Souza, Mario; Historia del Movimiento Obrero Internacional, - Tercera Conferencia, México, 1935.

Tunc, André; El Derecho de los Estados Unidos de América, Instituciones Judiciales, Fuentes y Técnicas, U.N.A.M., México, 1957.