

301809
4
25



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION FRENTE
AL DERECHO DE SINDICALIZACION Y
LA LIBERTAD DE AFILIACION
SINDICAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JUAN CARLOS ALVARADO TRUJILLO

PRIMERA REVISION

LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

SEGUNDA REVISION

LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1993



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.

I N D I C E

INTRODUCCION.

CAPITULO I.-ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE ASOCIACION Y EL DERECHO DE SINDICALIZACION.

A)Movimiento obrero y Derecho del Trabajo.....	1
B)Abolición de las Corporaciones y la Prohibición de las Asociaciones Profesionales.....	5
C)Nacimiento del Derecho de Sindicalización y su Regulación Jurídica.....	9
D)El Derecho de Sindicalización Frente al Derecho de Asociación.....	10

CAPITULO II.-EL DERECHO DE SINDICALIZACION Y LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL.

A)Escrutinio Jurídico sobre el Derecho de Sindicalización.	27
B)La Libertad de Afiliación Sindical.	32
C)Diferencia entre el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical.	35

CAPITULO III.-LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

A)Introducción.	40
----------------------	----

B)Fórmula Legal y Ejemplo de la Cláusula - de Exclusión. -----	45
C)La Cláusula de Exclusión y el Principio- de Afiliación Sindical. -----	49
D)La Doctrina y la Jurisprudencia Mexicana.-----	56

CAPITULO IV.-JURICIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

A)El Derecho Colectivo de Sindicalización. -----	67
B)Ubicación Jurídica de la Libertad de Afi- liación Sindical. -----	75
C)Solución de la Antítesis Entre la Cláusu- la de Exclusión y la Libertad de Afilia- ción Sindical. -----	76
D)Juricidad de la Cláusula de Exclusión pa- ra Despido. -----	82

CAPITULO V.-LEGITIMIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

A)La Libertad Individual : Ficción y Dogma del Estado Burgués. -----	93
B)La Libertad Individual en el Derecho del Trabajo. -----	96
C)Legitimidad de la Cláusula de Exclusión.-----	99

CONCLUSIONES. -----103

BIBLIOGRAFIA. -----107

I N T R O D U C C I O N

El Derecho, en su concreción como norma jurídica, es fenómeno eminentemente social, porque concurre a integrar la compleja urdimbre de toda sociedad humana, en la que se entrelazan realidades económicas, políticas, jurídicas, etc., productos y manifestaciones de la existencia colectiva. Existen ramas del Derecho que están más próximas a la actividad social que otras esferas jurídicas, a veces porque engloban a un mayor número de miembros de la sociedad, o porque su actuación es de frecuencia más manifiesta. Entre éstas ramas de mayor vigencia social, se encuentra el Derecho Laboral, debido a la extensión del trabajo asalariado en las sociedades actuales que tienden aceleradamente a la industrialización capitalista.

Destaca así la importancia del Derecho del Trabajo, cabe añadir que determinados aspectos del mismo sobresalen en ocasiones por ministerio de las circunstancias. El hecho de que la Nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo, vigente desde el primero de mayo de 1970, reproduzca las normas que la legislación anterior garantizaba la libertad de pertenecer o no a un sindicato, al lado de las disposiciones relativas a la Cláusula de Exclusión Sindical (coexistencia que suele reputarse como contradictoria), propicia el interés del jurista hacia tal situación, ya que la subsistencia de esas instituciones hace oportuna y necesaria la revisión de su problemática. No sería adecuado limitarse a la predicada antítesis del régimen de Libre Afiliación-

Sindical, respecto de la Cláusula de Exclusión, cláusula que sanciona con la pérdida del empleo o con la imposibilidad de adquirirlo, si el trabajador pretende no afiliarse al sindicato. Ambas situaciones se vinculan al Derecho General de Sindicalización, sobre todo en cuanto a los fundamentos de éste derecho, por que éstas situaciones vienen a depender originalmente de la existencia del sindicato; sin éste, como es obvio, no hay posibilidad de pertenencia sindical, ni tampoco aplicación de la cláusula de ostracismo en el trabajo. Es por ello que dedicamos nuestra atención a varios de los aspectos del derecho de organizar sindicatos, como antecedente inevitable en la dilucidación que constituye el tema central de la presente tesis.

Dirigimos principalmente nuestro interés al Derecho de Sindicalización Obrera, haciendo a un lado la mayor parte de las veces el de Organización Patronal, ello obedece, a que las Cláusulas de Exclusión Sindical sólo tienen eficacia en favor de los organismos sindicales de trabajadores.

No obstante, que nuestra investigación no se encuadra en una perspectiva de Derecho Comparado, utilizaremos algunas legislaciones extranjeras e inclusive el Derecho Internacional del Trabajo, como elementos de conveniente referencia.

Se impone que, previamente, intentemos una explicación respecto de las denominaciones empleadas en el título de éste análisis, a causa de los diversos términos que suelen usarse pa-

ra designar a las instituciones jurídicas respectivas.

Con el objeto de diferenciar el Derecho Genérico de Asociación, frente al Derecho de Organizar Sindicatos, preferimos hablar del Derecho de Sindicalización, en vez de usar la frase de Derecho de Asociación Profesional; distinguimos también ese derecho de fundar u organizar sindicatos, de la libertad que tiene el trabajador para afiliarse o para renunciar a un organismo obrero. Muchas veces la palabra derecho y libertad se emplean como sinónimos, si bien la expresión derechos comprende también aquéllos que consisten en libertades; aquí nos referimos a la Libertad de Afiliación Sindical, como una potestad personal del individuo, que decide afiliarse o no, o renunciar a un sindicato, en tanto que la locución Derecho de Sindicalización, concierne a la facultad que generalmente se considera adscrita al individuo para unirse a otros activamente con el objeto de fundar un sindicato. Este derecho se ejerce como una facultad activa, de aquella libertad de goce, incluso pasivamente, como dicen sus defensores, en el caso de abstenerse el trabajador ha pertenecer al organismo obrero.

Aceptamos que ésta diferencia nominativa entre derecho y libertad es sólo circunstancia, mirada genéricamente, y no la sostenemos como distinción de esencia, aunque en el caso concreto en que la empleamos tiene un significado, importante.

Se ha generalizado bastante, en la doctrina y en la ju

jurisprudencia de los países de habla española, el rotulo de ---- Cláusula de Exclusión. Pero, en otros Derechos, recibe nombres diversos, a veces, en Francia, el Clause d' Emploi Exclusif de Syndikues; en Estados Unidos, el sistema se denomina Closed Shop o - Security Clauses; en Alemania, Cláusula de Organización.

En la Doctrina Mexicana, el Dr. Mario de la Cueva distingue, con base en la legislación respectiva, entre Cláusula de Exclusión de Ingreso y Cláusula de Exclusión por Separación, utilizando la denominación genérica de Cláusula de Exclusión; el -- tratadista Baltazar Cavazos Flores, emplea las designaciones dis-- tintivas de Cláusula de Admisión o Ingreso, y de la Cláusula de Ex-- clusión, porque a su juicio, tratándose de la Cláusula de Exclu-- sión de Ingreso y de la de Separación, gramaticalmente, la prime-- ra contiene una contradicción y la segunda una redundancia en - virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación.

Por nuestra parte, emplearemos la fórmula genérica de Cláusula de Exclusión y para referirnos a las dos modalidades - que adopta la legislación mexicana, nos parecen preferibles las - expresiones de Cláusula de Exclusión para Ingreso y Cláusula de Ex-- clusión para Despido.

Las características de éstas consisten, por efectos de la cláusula respectiva, se excluye a un trabajador de empleo --- (ya para obtenerlo, ya para mantenerlo), por encontrarse ese tra-

bajador excluido del sindicato (hay dos exclusiones, del sindicato y del empleo), lo que explica tanto la designación genérica-Cláusula de Exclusión, como las específicas Cláusula de Exclusión para Ingreso y Cláusula de Exclusión para Despido.

Ni la Doctrina Jurídica ni las Leyes, usan uniformemente las denominaciones de las Instituciones Jurídicas a que se contrae nuestro estudio.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE ASOCIACION Y EL DERECHO DE SINDICALIZACION.

A) Movimiento Obrero y Derecho del Trabajo.

B) Abolición de las Corporaciones y la Prohibición de las Asociaciones Profesionales.

C) Nacimiento del Derecho de Sindicalización y su Regulación Jurídica.

D) El Derecho de Sindicalización Frente al Derecho de Asociación.

CAPITULO I

DERECHO DE ASOCIACION Y DERECHO DE SINDICALIZACION

A) Movimiento Obrero y Derecho del Trabajo.

No habían transcurrido más que varias décadas, desde -- que la Revolución Francesa inauguró en escala universal la etapa del constitucionalismo individualista, cuando se iniciaron en -- Europa las primeras manifestaciones del Derecho del Trabajo, con -- traditorias con el sistema jurídico liberal-burgués, cuyo reinado databa, según decimos, de unas pocas decenas de años. Como super -- estructura, ese nuevo derecho era el resultado de profundas rea -- lidades económico-sociales que había venido engendrando el desa -- rrollo del capitalismo europeo.

La Revolución Industrial Inglesa, desde mediados del -- siglo XVIII, creó la gran fábrica; determinó el nacimiento del -- proletariado; concentración masiva en las ciudades industriales; la explotación del trabajo asalariado, exigiendo a hombres, muje -- res y niños; las condiciones generales de miseria en la masa -- obrera (1). El Estado Burgués se nutrió de la filosofía política -- leseferista, propugnada por la economía política clásica, y dejó -- el trabajo humano librado a la ley de la oferta y la demanda. -- Así, ese trabajo humano, la fuerza del trabajo del hombre, quedaba

(1) DOLLEANS EDUARDO. --cfr. Historia del Movimiento Obrero, Tomo I Edit. Eudeba. Buenos Aires, 1961.

convertida entonces en una simple mercancía; el trabajador, el -- obrero, desposeído de medios de producción o de capital, la vende en el mercado de trabajo y el capitalista la compra por un precio o salario para consumirla usándola. Esas condiciones generales de miseria de la clase trabajadora, a que hemos aludido; en -- una palabra, el trabajo asalariado, constituía un fenómeno económico esquivado por el derecho, en nombre de la libertad individual.

Pero la concentración pasiva de los trabajadores, la -- explotación económica de que eran víctimas y su miseria social, propiciaron la aparición del movimiento obrero, como expresión -- de un sector revolucionario que plantearía la transformación social. El pensamiento de Carlos Enrique Marx, prolongaba las perspectivas de un movimiento en la ideología alemana (1940); en el -- desarrollo de las fuerzas productoras, se llega a una fase en la que surgen fuerzas productivas y medios de intercambio que, bajo las relaciones existentes, sólo pueden ser fuentes de males, que -- no son tales fuerzas de producción, sino más bien fuerzas de destrucción (maquinaria y dinero); y, lo que se haya intimamente relacionado con ello, surge una clase condenada a soportar todos -- los inconvenientes de la sociedad sin gozar de sus ventajas, se ve expulsada de la sociedad y a colocarse en la más resuelta -- contraposición a todas las demás clases; clase que forma la mayoría de todos los miembros de la sociedad y de la que nace la -- conciencia de que es necesaria una revolución radical. (2)

(2) MARX CARLOS. Ideología Alemana. Edit. Pueblos Unidos. 2a. --- Edición. Montevideo Uruguay. 1968. Pág. 81.

En la Sagrada Familia escrita en colaboración con Federico Engels (1845), Marx apuntaba, "No hace falta detenerse aquí a exponer cómo gran parte del proletariado inglés y francés es ya consciente de su misión histórica y labora constantemente por elevar ésta conciencia a completa claridad". (3)

El movimiento cartista en Inglaterra (1836 - 1843) (4) y las Revoluciones Francesas de 1830 y 1848 crearon el clima ideológico general y el fenómeno social para la aparición del derecho del trabajo. Todavía en los albores del siglo pasado, la codificación del Derecho Civil, iniciada por el Código de Napoleón en 1804, silenciaba la pavorosa explotación humana de la gran industria, y ni siquiera puede decirse que la regulación del arrendamiento de servicios traída desde los viejos cánones del Derecho Romano, fué considerada en aquellos días como normativa del régimen económico salarial. Este régimen continuaba como materia ajena a toda consideración jurídica, según afirma Planiol y Ripert, los antiguos juristas franceses con Pothier a la cabeza, no se ocuparon siquiera del contrato de arrendamiento de servicios y, los mismos tratadistas agregan que "Los autores del Código de Napoleón así como Pothier, mencionaron a los obreros en algunos artículos, sin legislar sobre ellos". (5)

(3) MARX Y ENGELS. La Sagrada Familia. Edit. Grijalvo México 1967.- Págs. 102

(4) ENGELS FEDERICO.- crf. La situación de la Clase Trabajadora en Inglaterra. Edit. Futuro, Buenos Aires, Argentina, 1946.

(5) PLANIOL MARCEL Y RIPERT GEORGE.- Traite Elementaire de Droit-Civil. Tomo II Edit. París-Francia 1939. Págs. 608

Fueron precisamente los conflictos sociales engendrados por la gran industria, los que dieron origen en la Inglaterra de la primera mitad del siglo XIX a la legislación fabril (Leyes de 1833, 1844, 1847 y 1850), reglamentaria de la jornada de trabajo sobre todo para los niños y mujeres, legislación que empieza a colocar el nudo económico hecho de la venta de trabajo humano en el ámbito del derecho, con lo que se inicia la Revolución Jurídica que en unas cuatro décadas habrá simentado los pilares básicos del derecho del trabajo. (6) "Tan pronto como la clase trabajadora explica Marx aturrida por el estrépito de la producción, la producción volvió un poco en sí, comenzó el movimiento de resistencia iniciado en Inglaterra, país natal de la gran industria. Sin embargo, durante treinta años las concesiones arrancadas por trabajadores fueron puramente nominales. Desde 1802 hasta 1833 el Parlamento decretó cinco leyes reglamentarias del trabajo, pero - fué lo suficientemente astuto para no votar ni un sólo céntimo - para su ejecución, para dotaciones del personal burocrático necesario, etc." La jornada normal de trabajo de la industria modernizada de la ley fábril de 1833. -Decretada por la Industria Algodonera e industrias del lino y de la seda. -Nada caracteriza tanto el espíritu del capitalismo como la historia de la legislación fábril inglesa desde 1833 hasta 1864".

Del simple hecho económico del asalariado, indiferente para la ley, se pasa a las primeras leyes sobre higiene y jornada

(6) MARX CARLOS. -cfr. El Capital, Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1946.

de trabajo; entrada la segunda mitad del siglo XIX las leyes sobre seguro en la Alemania de Bismark, las leyes sobre asociación profesional en Inglaterra y Francia, las de limitación de la jornada de trabajo en los países europeos más industrializados, y otras - medidas semejantes, convierten aquél hecho económico, en el objeto de un nuevo y distinto régimen jurídico; el Derecho del Trabajo - actual.

B) Abolición de las Corporaciones y la Prohibición de las Asociaciones Profesionales.

La Revolución Industrial que a partir de la segunda mitad del siglo XVIII conduciría rápidamente a la gran fábrica, selló la muerte del sistema feudal de producción; las corporaciones ya no cumplían ninguna función en el nuevo régimen fábril capitalista. El desarrollo del capitalismo exigía el libre juego de las fuerzas económico industriales.

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

El ascenso de la burguesía europea al poder político, y su necesidad de libre desarrollo capitalista, llevarían al Estado la promulgación de un derecho clasista con tales demandas económicas. El 4 de agosto de 1789 las corporaciones fueron suprimidas por los Estados Generales Franceses convertidos en Asamblea Nacional. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, jurada por esa asamblea, guardó silencio con respecto al Derecho de Asociación, pero un decreto del 21 de agosto de 1790 aceptó los derechos de reunión pacífica y de constituir asociaciones libres según las leyes comunes, lo que suscitó el temor de que, directamente pudieran renacer las corporaciones.

(7) "La Asamblea Constituyente Francesa—dice Guillermo Cabanellas—por decreto del 17 de marzo de 1791, suprimió los gremios y proclamó la libertad de trabajo". Sin embargo, la agitación de los obreros parisinos por sus sociedades no se detuvo. Fue necesario que se legislara de modo más enérgico. El consejero Capellier, defensor del proyecto de la ley que fue aprobado el 17 de junio de 1791 por la Asamblea Constituyente, denunciaba que varias personas intentaban revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se designó presidente, secretario y -- otros cargos. El fin de estas asambleas que se propagan en el reino y que han restablecido relaciones con las de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la

(7) CABANELLAS GUILLERMO.—Derecho Sindical y Corporativo. Edit.-- Atalaya. Buenos Aires, Argentina 1946. Pág. 58.

jornada de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a tarifas de salarios diarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer." (8)

La Ley Chapelier estipulaba: Artículo 1º, siendo una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa el aniquilamiento de cualquier especie de corporación de ciudadano del mismo estado o profesión, queda prohibida reestablecer las de hechos por cualquier pretexto o en cualquier forma que sea.

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

Artículo 4º, si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio tomasen acuerdos entre ellos, tendiendo a rechazar o fijar de común concierto un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, las dichas deliberaciones y convenios serían declarados anti-

(8) DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Edit. Porrúa, S.A. 9ª Edición México 1969. Pág. 241.

constitucionales, anteriores a la libertad y a la declaración de los Derechos del Hombre.

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

La suspensión legal de las corporaciones, condujo a Francia a fines del Siglo XVIII y principios del Siglo XIX, a la prohibición de las asociaciones profesionales y a la sanción penal de los recursos más efectivos del movimiento obrero; coaliciones y huelgas. La Ley Chapelier rigió por un largo periodo hasta 1884.

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

Parecida Revolución tuvo lugar en Gran Bretaña, por que las leyes de 1799 prohibieron las coaliciones de obreros y de patronos, así como las asociaciones que propusieran turbar el orden público. (9)

(9) DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Pág 243.

C) Nacimiento del Derecho de Sindicalización y su Regulación Jurídica.

El movimiento obrero no pudo ser contenido por esta -- legislación prohibitiva. Durante la primera mitad del Siglo pasado la explotación y la miseria lanzaron al proletariado de Inglaterra y de Francia al ruedo de una violenta lucha de clases - cuyas manifestaciones principales, según lo hemos aludido, fueron el Cartismo Inglés y las Revoluciones Francesas de 1830 y 1848. Se luchaba por la disminución de la jornada de trabajo, el aumento de salarios; siendo el instrumento de lucha como en todas partes, la asociación de los trabajadores, perseguida y destruida, re-naciente de sus propios escombros, por encima de las leyes. La asociación profesional acompañó, de hecho en todas sus vicisitudes, - al movimiento obrero europeo, a lo largo de toda la primera mitad del Siglo XIX. La violencia de la lucha social obligó a los parlamentos burgueses a revocar las leyes prohibitivas; en Inglaterra, desde 1824; en Francia, desde 1864.

La coalición obrera hubo de ser tolerada, en esta primera etapa, por que ya se habían derogado las leyes que la prohibían; pero sólo hasta 1871, en Inglaterra y hasta 1884, en Francia, las - leyes reconocieron la legitimidad de las asociaciones profesionales, tanto de obreros como de patronos, aunque la lucha había sido desplegada solamente por el movimiento obrero, iniciándose así el período de reconocimiento legal de las asociaciones profesionales, en que expresamente la ley acepta el derecho de organizar sindi-

catos, considerándolos como personas jurídicas.

El constitucionalismo social del Siglo XX, inaugurado por la Constitución Mexicana de 1917 con indiscutida prioridad, hace lugar en sus cánones al derecho de sindicalización, que las cartas fundamentales garantizan. Pasada la Segunda Guerra Mundial de éste Siglo, los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, se confieren al plano internacional con el nombre de Derechos Humanos, encontrándose entre ellos el derecho de sindicalización, si bien ya la obra de organización internacional -- del trabajo, a partir de 1919, había comenzado a abrirle el campo a ese nivel universal.

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

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo vigente en la actualidad, declara al respecto que, "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". El artículo 356 define al sindicato como "Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

En Panamá el artículo 67 de la Constitución vigente, de

1946, establece que "Se reconoce el derecho de sindicalización a los patronos, empleados, obreros y profesionales de toda clase para los fines exclusivos de su actividad económico - social".

El Código de Trabajo (1948), en su artículo 280, "Reconoce a los patronos y los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa", norma un tanto insuficiente por que la fórmula constitucional incluye a los profesionales de todas clases, como se repite en la definición que el artículo 276 - señala del modo siguiente "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

En Argentina, las normas básicas se encontraban en el decreto del 2 de octubre de 1945, en su artículo 49, reconoce, entre los derechos esenciales de los trabajadores, el de reunirse, organizarse y formar parte de una asociación profesional.

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

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

Mencionamos la legislación Argentina de 1945, aunque ya no es vigente, (con posterioridad a ese año, se dictaron las leyes de 1956 y 1957, reglamentarias de las asociaciones profesionales de trabajadores. La que rige ahora es la Ley 14455 de 1938 y mantiene la exclusividad de la asociación obrera), por ejemplo claro del sistema que todavía sigue en algunos países, en que la sindicalización es un derecho reservado a los trabajadores, en tanto que los patrones se organizan en asociaciones regidas por el Derecho Civil. El sistema más extendido es el de reconocer el Derecho de organizar sindicatos simultáneamente a trabajadores y a empresarios.

Textos Internacionales; la consagración internacional -- del Derecho de formar sindicatos, la inicia el tratado de Versalles (1919, en donde el artículo 427, parte II, reconoce el derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patrones.

En la labor legislativa de la Organización Internacional del Trabajo, se destacan los convenios No. 11 de 1921 (sobre-

el derecho de asociación para los trabajadores agrícolas), No. 84 de 1947 (sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos) y No. 87 de 1948 (sobre la libertad sindical). El artículo 2º del convenio número 87 establece "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección".

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en el punto 4, del artículo 23, estipula "Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y sindicalizarse para la defensa de sus intereses".

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), aprobado por las Naciones Unidas obliga a los Estados a garantizar el derecho de una persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección (Artículo 8) y el pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) declara -- "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, -- incluso el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses". (Artículo 22)

En escala regional, La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) preceptúa que "Toda persona tiene el Derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden público, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical, o de cualquier orden". La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948) dispone

en su artículo 26, "Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos", y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), en su artículo 16, proclama "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier índole".

La Convención Europea de Derechos Humanos (1950), en su artículo 11 reconoce que "Toda persona tiene el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociarse con otros, incluido el derecho de fundar sindicatos para la defensa de sus intereses y a afiliarse a ellos". La Carta Social Europea (1961), declara en su parte I, No. 5, "Todos los trabajadores y patronos tienen derecho de asociarse libremente en asociaciones nacionales o internacionales".

Es de advertir que la Declaración Universal, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes, la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención Europea de Derechos Humanos, reconoce a toda persona el derecho de sindicalizarse, mientras que el convenio No. 87, La Carta Americana de Garantías Sociales y la Carta Social Europea se refieren únicamente a trabajadores y empleadores. tiene -- más rigor jurídico ésta última expresión, pero los textos internacionales que emplean las personas, para referirse al sujeto de --

los derechos proclamados, subrayan enfáticamente la condición humana de los titulares, y puede considerarse que señalan con mayor amplitud esos sujetos (persona incluiría a los profesionales etc.; pero trabajadores y empleadores, son las partes de la relación de trabajo y no incluyen a los profesionales).

Lo que se destaca en las Constituciones, en los Códigos-Leyes de trabajo y en los instrumentos Internacionales, es la formulación específica del Derecho de sindicalización como fuente originaria de los organismos sindicales o profesionales. En la Revolución Histórico - Social, el movimiento obrero obtuvo el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, pero el derecho, fuertemente penetrado de individualismo y de tradición, subrayó en el texto, la facultad de concurrir jurídicamente a la formación del organismo sindical, adscribiéndola a lo personal, al trabajador, al patrono. El derecho individual y la personalidad colectiva se confundieron, precipitadamente de la super estructura-política.

D) El Derecho de Sindicalización Frente al Derecho de Asociación.

El derecho obrero de organizar sindicatos es uno de los eslabones en el que el nuevo orden jurídico de los siglos XIX y XX, quiebra la muralla China del derecho tradicional. Éste derecho conocía la asociación, y de antiguo, la sociedad (según Marió de la Cueva, "Ningún precepto de nuestra carta magna hace referencia al contrato de sociedad; idéntica situación se observa en

el derecho universal". Pero hay Constituciones que sí mencionan - el derecho de formar sociedades, por ejemplo, la Constitución Panameña de 1946, en su artículo 40, expone, "Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal, las cuales pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas").

Abolió la corporación; y pretextando que el movimiento obrero se orientaba a restaurar las corporaciones, prohibió toda forma de organización y acción obrera, las coaliciones, las sociedades de trabajadores, los acuerdos o tarifas salariales, las huelgas. Sin embargo se ha señalado que la violencia revolucionaria y la fuerza social del movimiento obrero presionaron al estado burgues, obligandolo a reconocer la legalidad de los sindicatos. Por ello interesa constatar el derecho de asociación y el derecho de sindicalización.

El derecho individualista de la Revolución Francesa no se interesó por concebir el problema jurídico de la asociación. Entre los derechos del hombre y del ciudadano, la famosa declaración de 1789 no mencionó el de formar sociedades o asociaciones - por que la preocupación jurídica de esta declaración radica en exaltar y glorificar al individuo como persona, como protagonista del orden jurídico; el grupo, la sociedad, la asociación, tenían que ser soslayados.

En la Constitución Norteamericana de 1787, las primeras

enmiendas de 1791 sólo consignaron "El derecho del pueblo para reunirse pacíficamente y para pedir al gobierno la reparación de agravios". Otro tanto hizo la Constitución Francesa de 1791.

Por ende, los documentos más importantes del constitucionalismo finisecular del Siglo XVIII no consagraron el derecho individual de asociación, sino el de reunión pacífica. Fué la Constitución Belga de 1830 la que con toda exactitud definió el derecho de asociación. (10)

La Constitución Mexicana de 1857 involucró en su artículo 9º los derechos de reunión y asociación, al disponer "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". En 1917, el Constituyente de Querétaro recogió la misma fórmula, "No se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". Y en su artículo 123 fracción XVI se especifica, "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Luego de referirse al debate doctrinal suscitado en Alemania por dos disposiciones análogas de la Constitución de Weimar, el doctor Mario de la Cueva (11), arriba las siguientes --

(10) DE LA CUEVA MARIO. Cfr. Op cit. Tomo II. Pág. 361

(11) DE LA CUEVA MARIO. Cfr. Op. cit. Tomo II. Pág. 324

conclusiones ilustradas.

"El derecho general de asociación pertenece a todos - los hombres y de él se dice, con razón, que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o patronos para con los miembros de una misma clase social, esto es, los trabajadores pueden únicamente coaligarse con los trabajadores y, los patronos con los patronos; o lo que es igual, el derecho de asociación profesional no es derecho del hombre, o sea, de cualquier persona, sino únicamente de quien es trabajador o patrono. El derecho de asociación protegido por el artículo 9º es un derecho general, el derecho de asociación profesional es particular". "El simple derecho de asociación contenido en el artículo 9º produciría la licitud de la asociación profesional, pero quedaría regida la institución por los principios del derecho común. El artículo 123 agrega al artículo un haz de datos que no comprende el 9º y que hacen de la asociación profesional un agrupamiento permanente de hombres especiales, o lo que es igual, es únicamente virtud del artículo 123 que adquirió la asociación profesional las características que se le han atribuido; derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores".

Este criterio electivo de que son efectivamente derechos distintos, habiendo indudablemente relación entre ellos, de que el derecho de asociación es un derecho general y que el derecho de sindicalización es particular, criterio lindante con el de

que se trata de una relación de género y especie, no la comparte Juan García Abellán, (12) quien, enjuiciando la naturaleza del sin dicato en toda clase de regímenes y sin inspirarse en concepciones derivadas del sindicalismo corporativista español, considera, "Ni el carácter inminente del sindicato, ni los específicos fines que le son atribuibles, aún admitiendo diversidad de doctrina al respecto, ni la naturaleza de las peculiares que, en su seno, unen a miembros entre sí, ni tampoco las que vinculan a la entidad -- sindical con terceras personas y, por supuesto, con el Estado, autorizan una fácil atribución de similitud a la libertad sindical -- respecto a la libertad de asociación. Ambas son diversas e inenlazables, porque las entidades de las que una y otra se predicán son diversas tanto en su finalidad como en su consideración política, como para su estructura jurídica". "Y aún ha de añadirse -- continúa García Abellán -- que tal independencia no se deriva sólo de esa especificación formal aludida, sino de la profunda raíz gremial institucional del sindicato, que lo sitúa, sociológicamente, como fenómeno necesario en los acontecimientos humanos".

Sin necesidad de fundamentar la distinción radical entre el Derecho de Asociación y el Derecho de Sindicalización, en un ordenamiento legal de tipo corporativista, y sin más necesidad de acudir tampoco a la tesis explicativa del sindicato, creemos -- que la distinción esencial también rige para los sistemas llama-

(12) GARCIA ABELLAN JUAN. Introducción al Derecho Sindical. Edit. -- Aguilar. Madrid 1961. Págs. 82 y 83.

dos de libre sindicalización.

Históricamente, las coaliciones y agrupamientos obreros y patronales, surgen de manera inevitable, como fenómenos económicos - sociales del desarrollo industrial capitalista. El sindicato obrero - según lo hemos subrayado - nace con la formación del -- proletariado y con sus grandes luchas de clase frente a la burguesía. "El proletariado pasa por diversas etapas de desarrollo", dice Carlos Marx "Al principio, la lucha es entablada por obreros - aislados, después por obreros de una misma fábrica, más tarde por obreros del mismo oficio de la localidad, contra burgués aislado - que explota directamente". "Los obreros empiezan a formar coaliciones contra burgueses y actúan en común para la defensa de sus salarios, llegan hasta a formar asociaciones permanentes para asegurarse de los medios necesarios, en prevención de estos choques - circunstanciales. aquí y allí la lucha estalla en sublevación"(14)

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

(13) MARX CARLOS Y ENGELS FEDERICO. El Manifiesto del Partido. - - Edit. Lenguas Extranjeras. Moscú 1955. Págs. 30 y 31.

Simultáneamente el capitalismo industrial desarrolla-- una serie de grupos empresariales que en sus primeros tiempos se proponen finalidades económicas, de protección aduanera, de limitación de la concurrencia entre empresas de control de la industria (consorcios, holdings, trusts, cartels, como lo acredita la historia económica de Inglaterra, Alemania, Estados Unidos, etc.) y que al mismo tiempo derivan hacia actividades frontales ante el movimiento obrero (Lock-out, listas negras, sindicatos amarillos, etc.),= llegando luego a especializarse como grupos de neta finalidad laboral, frente a los sindicatos obreros. (14)

Pero estos organismos patronales, registran importantes diferencias respecto a los de la clase trabajadora; no son -- producto de la acción de lucha másiva de una clase social sino -- de un criterio económico en defensa de intereses empresariales; -- sus tácticas son distintas, pues sus objetivos se relacionan con el mantenimiento y desarrollo del poder económico de la burguesía.

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

(14) GRACIA ABELLAN JUAN. Crt. Op. cit. Págs. 68 y 516.

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

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

El sociólogo alemán Ferdinand Tonnies (15), a formulado una interesante distinción entre comunidad y sociedad, entre - voluntad esencial y voluntad de arbitrio (que otros traducen como voluntad común natural y voluntad común deliberada), como fenómenos sociológicos, destacando que en las agrupaciones sociales - las que corresponden al tipo de comunidad acusan, como factor - - aglutinante, la voluntad esencial, en tanto que en las asociaciones del tipo de sociedad, lo característico es la voluntad de arbitrio. En el derecho de asociación imperaría la relación de tipo

(15) TONNIES FERDINAND. Principios de Sociología. Edit. Fondo de -- Cultura Económica. México 1942. Pág 130.

societario, en el de sindicalización la de tipo comunitario. Para Tonnie, la relación de matrimonio es de carácter comunitario; depende de la voluntad esencial, no libre; en tanto que el contrato es el arquetipo de la relación societaria, dependiente de la voluntad de arbitrio. Llega éste sociólogo incluso a diferenciar los agrupamientos obreros de los agrupamientos patronales, pese a la equiparación que hacen de ambas muchas leyes laborales, explicando, (existe sin embargo, una diferencia importante entre las -- asociaciones de obreros de un mismo ramo y las de patronos. Estas son por completo societarias, o sea, que sirven puramente a sus fines mercantiles uniendo a las personas que participan en ellas algo más que una sociedad por acciones. Aquéllas, en cambio, conservan un resto de comunidad: 1. Por la colegialidad, 2. Por la conciencia de graves necesidades comunes, de la lucha por el mantenimiento del hogar, y no por las simples ventajas pecuniarias; por la mujer y los hijos, y no por el lujo y el poder; 3. Por el entusiasmo de que están poseídas a consecuencia del progreso de la clase obrera, liberada y salvada de un estado indigno de servidumbre).

Si históricamente la organización sindical, tanto obrera como de patronos, pero principalmente la obrera, no se vincula al derecho general de asociación, jurídicamente la distinción no es menos rotunda.

En primer término, hay Constituciones que destinan dos normas diferentes para éstos derechos. (así lo hace la Constitu-

cional. También la Panameña de 1946, cuyo artículo 40 se refiere al derecho de asociación, norma que ya hemos reproducido anteriormente. También se transcribió el artículo 67 de la Constitución Panameña, sobre el derecho de sindicalización. (podríamos citar --- otras Constituciones, resultando innecesario.)

Una secuencia obvia de ésta separación reside en que - la suspensión de garantías afecta el derecho de asociación, pero no al de sindicalización, porque la suspensión únicamente se haya prevista para las garantías individuales.

El derecho de asociación corresponde a los habitantes de un país, legalmente capaces; es un derecho o una garantía individual. El derecho de sindicalización sólo se reconoce a trabajadores, patronos, y a veces a profesionales; es decir, categorías económicas. La mayor edad, que está en la base del ejercicio del derecho de asociación, no se requiere en el derecho de sindicalización, ya que un menor sea trabajador (desde los 14 años), puede -- pertenecer al sindicato, lo que reconoce el artículo 362 de la -- Ley Federal del Trabajo. El derecho de asociación comprende los -- más diversos fines, siempre y cuando el fin sea lícito, puede ser -- cultural, deportivo, científico, etc.. Los fines del sindicato son -- limitados; conciernen casi siempre a la actividad profesional y -- sólo por extensión se admiten fines conexos, como los de educación, de fomento corporativo, etc..

El derecho de asociación está regido por el derecho -

común y el derecho de sindicalización en un instituto del derecho del trabajo, reglamentado específica y peculiarmente. En general, -- los actos de asociación sólo repercuten sobre miembros o sobre -- terceros que entran con ella en relación. Hay actos sindicales que obligan o comprenden a trabajadores que no pertenecen al sindicato, como ocurre con el contrato colectivo que se aplica a trabajadores no sindicalizados en la empresa.

En síntesis, son fundamentales los caracteres diversos - que afectan los derechos que estamos contrastando. Histórica, Sociológica y Jurídicamente, se trata de derechos distintos; y a causa - de ello, hemos preferido la denominación de derecho de sindicalización, en lugar de derecho de asociación profesional, que tiende a - confundirlo con el derecho de "De Derecho de Asociación".

C A P I T U L O I I

EL DERECHO DE SINDICALIZACION Y LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL.

A)Escrutinio Jurídico Sobre el Derecho de-
Sindicalización.

B)La Libertad de Afiliación Sindical.

C)Diferencia entre el Derecho de Sindicali
zación y la Libertad de Afiliación Sindi
cal.

CAPITULO II

EL DERECHO DE SINDICALIZACION Y LA LIBERTAD
DE AFILIACION SINDICAL.A).-Escrutinio Jurídico Sobre el Derecho de Sindicalización.

Uno de los objetivos de la lucha que enarboló el movimiento obrero europeo del Siglo pasado, fué el reconocimiento legal del sindicato. Pero el Estado democrático - burgués, marcadamente individualista que se vió forzado a reconocer la personalidad jurídica del sindicato, como ente colectivo Sui Generis, agregó, en el texto de la Ley y de la Constitución, al catálogo de los derechos del hombre, el de fundar sindicatos.

Los trabajadores eran miembros del sindicato, no lo eran como hombres, como individuos, sino como asalariados; como obreros-desposeidos de los instrumentos de trabajo de los medios de producción, y como miembros del proletariado de la clase trabajadora. Sólo a título de miembros de ésta clase, los trabajadores integraban el sindicato. No podría haber ningún interés en que la persona humana aislada, en que el individuo aislado, (dogmatismo individualista), fuera titular de un derecho abstracto, particular, para organizar sindicatos.

Con éstos necesariamente debían formarse con el concurso de los obreros, el Derecho del Siglo XIX, de fuertes raíces in-

dividualistas, le adscribió al trabajador, al obrero en la letra - del texto jurídico, un derecho análogo a los derechos del tipo in individual; el Derecho de formar sindicatos, concebido como resorte - del individuo - obrero, de igual modo que concebía el derecho de tránsito, el derecho de libre expresión y el derecho de propiedad, como facultades pertenecientes al individuo. En ello, la legisla- ción del Siglo pasado, siguió el precedente del derecho de asocia ción, que apareció formulado ya al aproximarse la mitad cronológi ca de este Siglo. Una Constitución liberal individualista, como la mexicana de 1857, disponía en su artículo 9º, lo siguiente:

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse".

Esto equivalía a establecer el derecho de asociarse en favor de toda persona.

La transposición a que nos referimos (derecho textual mente individual de sindicalización a consecuencia del reconoci miento jurídico del sindicato), tuvo gran fortuna en el régimen - jurídico universal, hemos revisado cómo las Constituciones, Códigos del Trabajo y las Convenciones Internacionales de Derechos - han consagrado el derecho de sindicalización, señalando como títu lares del mismo a trabajadores y patronos; sobre todo los textos - internacionales aludidos han llegado al extremo de reconocerle - ese derecho a toda persona, lo que sí jurídicamente no es muy - exacto, demuestra el resurgimiento de las tendencias jusnaturalis tas del individualismo en tales documentos, por reacción explica-

ble frente a la degradación del ser humano consumada por el totalitarismo nazifascista.

Pero esa afirmación jurídica de indole individualista en la concepción del derecho de organización sindical, es una característica de forma textual, que se contrapone a la naturaleza clasista y colectiva de tal derecho. Y éste, en la letra de los textos jurídicos se reconozca a trabajadores, a patronos o genéricamente a las personas, no significa que el derecho de sindicación esté privado de sus elementos sustantivos de ser un derecho, sociológicamente, de grupos históricamente, de clases y jurídicamente distinto al derecho de asociación. Estos caracteres sustantivos influyen con gran fuerza, en las concreciones del derecho sindical, las que atienden más al grupo, al sindicato obrero, que a los individuos integrantes del mismo, y mucho menos a los patronos. Por tanto, al examinar las instituciones jurídicas sindicales, es más acertado enfatizar sus aspectos colectivos dotados de sustantividad, de ausencia individualista, es el derecho sindical en donde se hace más categórica la condición del derecho colectivo del trabajo de ser, como lo señala acertadamente, Mario de la Cueva, "El derecho de una clase social frente a la otra, o sea, un derecho de la clase trabajadora frente al empresario". (16)

Todavía más acentuado es el carácter clasista del Derecho Laboral, en la concepción del distinguido maestro de la facultad

(16) DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Tomo II Pág. 270.

tad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dr. Alberto Trueba Urbina, cuya teoría integral del Derecho del Trabajo destaca no sólo el aspecto tutelar o protector de éste, sino - principalmente su naturaleza reivindicatoria, de la que es titular la clase trabajadora, para la recuperación de la plusvalía engendrada por el trabajo humano en el proceso productivo.

Sin embargo, hay juristas que conciben el derecho del trabajo (se incide en el tema sólo de paso) como un derecho de conciliación o de armonía entre las clases sociales, que garantiza por igual, derechos a los trabajadores y a los patronos. Es la tesis que propugna el Dr. Baltazar Cavazos Flores, quien considera que "El Derecho Laboral no puede concebirse como patrimonio exclusivo de alguno de los factores de la producción, sino como un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo". "En apoyo de éstas ideas basadas en la teoría de la colaboración, se han sustentado nuevos criterios que, inspirados en los principios de la justicia social católica, procuran cambiar de una vez por todas, la nefasta idea de que la lucha de clases debe continuar, siendo el fundamento esencial de nuestro derecho laboral". (17)

(17) CABAZOS FLORES BALTAZAR. Mater et Magistra. Págs. 58 y 59 Crf. del mismo autor. esencia, fines, naturaleza, caracteres, fuentes e interpretación del Derecho del Trabajo. Revista Mexicana - del Trabajo No. 4 de 1968, Pág. 67 a 94 en donde reitera el criterio conciliatorio sobre la naturaleza del Der. Laboral.

Esta tendencia conciliatoria que se señala para el derecho del trabajo, ha venido a ser reforzada legalmente por el -- Art. 2º de la nueva Ley Federal del Trabajo, conforme a cuyo texto, "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", declaración dogmática y principista que en lo relativo al - factor de equilibrio, no puede borrar la casi totalidad de la legislación laboral, raizalmente nutrida del elemento tutela y reivindicación de la clase trabajadora, como finalidad y concreción del Derecho del Trabajo.

El Dr. Nestor de Buen Lozano, al analizar los proble-- mas creados por la legislación mexicana relativa a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ha -- llamado la atención sobre la circunstancia de que "El Estado", - junto a la distribución de las utilidades a los trabajadores, con sagra el derecho del capital a un interés razonable; con vista de los fines superiores que atienden al interés colectivo y podría traducirse en una sola palabra, "industrialización", lo que le per mite advertir un nuevo carácter del Derecho del Trabajo, esbozado de la siguiente forma: "Hay normas en la Ley en las que, si no en forma expresa, al menos en forma impulsiva, se establece el princi pio de que el Derecho Laboral también atiende a la protección del interés social y no solamente al interés de clases". (18)

(18) DE BUEN LOZANO NESTOR. La Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas. El contrato colectivo de trabajo y el derecho a la huelga. Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM No. 53 1964 México Págs. 12, 14 y 22.

Concluida la anterior disgrección, anotamos una nota jurídica adicional al derecho de sindicalización. muchos autores -- consideran que la norma constitucional respectiva (en el caso de la Constitución Mexicana, la fracción XVI del artículo 123), tienen una doble característica positiva (fundar un sindicato o ingresar en él) y negativa (no sindicalizarse o renunciar al sindicato). Algunos tratadistas dividen esta última característica en -- negativa para sindicalizarse y en facultad de renunciar, considerando que son tres las notas del Derecho Constitucional, que califican el Derecho de Libertad de Asociación Profesional. Estimamos que el Derecho Constitucional de Sindicalización es sólo de índole positiva. No existe el supuesto derecho negativo, por que se -- trata de una abstención simple, como cuando un individuo no quiere ejercer el derecho de expresar sus ideas, y en ese caso ningún jurista diría que hay un derecho negativo de libre opinión, o derechos a no expresar opinión. Si se interpretará la fracción XVI como expresiva de un derecho de libre afiliación sindical, entonces, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo contendría una reiteración jurídicamente inútil, por que en ese texto si se establece esa libertad.

B) La Libertad de Afiliación Sindical.

A más de concebir formalmente el derecho de sindicalización como una facultad individualista, adscrita a la persona la mayor parte de la Ley del Trabajo, se deriva de esa concepción la consecuencia relativa al grado de libertad del individuo, para --

afiliarse a un sindicato, o para renunciar al mismo. Se distingue claramente el derecho de fundar sindicatos, de la libertad reconocida al trabajador de afiliarse o no, incluso, para renunciar a un organismo sindical.

De conformidad con la teoría que deriva de los textos constitucionales y legales, quien concurre a fundar un sindicato está ejerciendo lo que formalmente es concebido y configurado jurídicamente como un derecho, se desenvuelve, en éste caso, una actividad concreta, exterior. El trabajador o el patrono, se suma a - - otros para darle existencia jurídica al sindicato; se lleva a cabo una conducta, una acción, que la ley define como un derecho, por cuanto se materializa como una facultad de poder jurídico.

Una vez constituido legalmente el sindicato, la ley, en la mayoría de los países, proclama la libertad en el trabajador o en el patrono de afiliarse o no al sindicato, y aún le permite renunciar al mismo (el régimen corporativo de Italia, el nacionalista de Alemania, así como algunas leyes de otros países, establecieron la sindicalización obligatoria). Por ejemplo, la Ley Federal Mexicana del Trabajo, contiene disposiciones relacionadas con esa libertad, así:

"Art. 358 A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

"Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párra

fo anterior, se tendrá por no puesta".

Art. 133: Queda prohibido a los patrones:

"IV. Obligar a los trabajadores por coacción, por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura."

Algunos instrumentos internacionales también se refieren a la libertad de afiliación sindical. El art. 11 del convenio No 87 de 1948, de la organización internacional del trabajo dispone que:

"Todo miembro de la organización internacional del trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleados el libre ejercicio del derecho sindical."

También el convenio No. 98 de 1949 de la OIT recoge -- preceptos importantes en la materia.

Cuando las leyes del trabajo declaran que no es legítimo obligar a una persona a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, no hace otra cosa que consagrar un régimen de libre afiliación sindical, que comprende las siguientes facultades:

a) El trabajador o el patrono pueden afiliarse voluntariamente al sindicato (libertad positiva).

b) Puede renunciar al mismo voluntariamente (libertad de separarse). Esta libertad de afiliación sindical es un aspecto de lo que algunos denominan sistema de democracia sindical, pero no resulta otra cosa que la reafirmación de la tendencia individualista del sindicalismo aceptado por el Estado Liberal-Bur---gués, pues confirma en el individuo, en el obrero, en el patrono, su libre y personal determinación de formar parte o no del sindicato. Para el Estado liberal - individualista, el trabajador o el patrono no tiene ningún deber, ninguna obligación con respecto al - sindicato, a menos que éste mismo individuo quiera admitir su permanencia al organismo sindical. Aquí, el grupo profesional queda - totalmente subordinado al individuo; éste es superior a aquél, puesto que la afiliación individual viene a depender únicamente, ha blando de una teoría jurídica, de la voluntad más o menos libre - (el individualismo la supone libre) de la persona humana. (el régi men sindical de los Estados socialistas es muy distinto al siste ma de un Estado capitalista, y en virtud de estar en decadencia - nos hemos abstenido de hablar de éste).

C) Diferencia entre el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical.

Lo que llevamos expuesto en esta sección, nos permite - enfatizar la distinción (que no todos los autores aceptan). Entre el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical. En algunos instrumentos internacionales ambas instituciones se consagran simultáneamente, pero en forma diferenciada. La mayor

claridad perceptiva sobre el particular, corresponde a los pactos internacionales de derechos humanos, los cuales ya se han citado, puesto que el de derechos civiles y políticos proclama en su art. 22 que:

"Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras; incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos".

Si confrontamos el texto constitucional (Incluyendo el texto que en la Ley repite la norma fundamental), relativo al derecho de sindicalización, con la pauta legal secundaria referida a la libertad de afiliación sindical, advertimos que esa diversidad de textos jurídicos lo es requiriendo un examen discriminado. En efecto, las normas básicas declaran el derecho de organizar - sindicatos (recuerdese la fracción XVI del art. 123 de la Constitución Mexicana y el art. 357 de la Ley Federal del Trabajo), utilizando los verbos "Formar, organizar, constituir, fundar, o términos análogos". Lo que tipifican estas normas cobra realidad como un - proceso de constitución de formación, de nacimiento originario -- del organismo, en el que intervienen un número plural de individuos. El ejercicio del derecho de sindicalización constituye un - acto colectivo, del grupo que da origen al organismo como un acto constitutivo. Por su lado, la libertad de afiliación sindical se -- concreta a una conducta individual, una potestad jurídica para cu ya producción no se requiere directamente de la unión de uno u - otros individuos, sino la desición personal aislada, del trabajador o del patrono. Es un acto de adhesión, de independencia, positiva o

negativa. En uno, hay producción del ente jurídico; en el otro supuesto la existencia anterior del ente, del sindicato.

Si bien es discernible la diferencia clara entre aquél derecho y esta libertad, que pueden conformarse en momentos distintos (por ejemplo, cuando el trabajador ingresa al sindicato ya formado, sólo ejerce la libre adhesión y con anterioridad, otros trabajadores habían ejercido el derecho de organización sindical), hay un caso en que puede decirse que las 2 instituciones se confunden, por que al constituirse el sindicato, los organizadores están ejerciendo el derecho de sindicalización, pero, a la vez, automáticamente quedan afiliados al mismo.

Tal vez esta circunstancia se daba y es por esto que muchos tratadistas no distinguen entre el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical, llegando incluso a referirse al "Derecho de asociación profesional" (Juan García Avellán), expresiones dentro de las cuales involucran al referido derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical. Como prueba de que en la doctrina la terminología respectiva no es muy precisa, citamos al primero de los autores nombrados, para quien, refiriéndose a la Constitución Mexicana, el art. 123 fracc. XVI a su vez reconoció la libertad de asociación profesional (19)

Subrayamos ésta última frase: "La libertad de asociación profesional", como definición que consagra el art. 123, es única--

mente el de coaligarse y formar sindicatos. Agrega el Dr. Mario De la Cueva "El derecho de asociación profesional corresponde -- originariamente a los individuos trabajadores y patrones", y que "La libertad positiva de asociación profesional, para existir, debe ser ante todo, un derecho frente al Estado, lo que es igual, no podrá estorbar el Estado la libre formación de los sindicatos", a la "Libertad positiva de asociación profesional, o sea, la facultad de ingresar a un sindicato", subrayamos también la palabra ingresar. Es evidente que De la Cueva no distingue entre la libre formación de sindicatos y la facultad de ingresar a un sindicato, y que involucra, en la libertad de ingresar a un sindicato, el derecho de concurrir a su formación.

Para García Avellán, tratándose de los "Alcances del -- principio de libertad sindical, los sujetos individuales o presuntos miembros realizan, al amparo de principio, el derecho de crear sindicatos, de adherirse a los creados, de disolver los existentes y causar baja en los mismos y, por último, de abstenerse de la incorporación". (20)

Este autor incluye todas las situaciones jurídicas enumeradas dentro de lo que él denomina "Principios de libertad sindical", como sinónimo del Derecho de libre asociación profesional, expresión que también usa.

(20) GARCIA AVELLAN JUAN. Op. Cit. Pág. 36

C A P I T U L O I I I

LA PROBLEMATICA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

A) Introducción.

B) Fórmula Legal y Ejemplo de la Cláusula -
de Exclusión.

C) La Cláusula de Exclusión y el Principio-
de Afiliación Sindical.

D) La Doctrina y la Jurisprudencia Mexicana.

CAPITULO III.

LA PROBLEMATICA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

A) Introducción.

La doctrina y las legislaciones muestran una obscuridad notoria con respecto a la Cláusula de Exclusión. Se les tiene por contrarias al sistema de libre afiliación sindical, e indirectamente, como limitativas de la amplitud del derecho de -- sindicalización.

De ahí que el debate jurídico en torno a la cláusula de exclusión no pueda prescindir de su encuadramiento en el ámbito más amplio del derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical. A ello obedece que en las secciones --- precedentes se han referido éstas instituciones, por que la -- juricidad de la cláusula de exclusión y su mayor o menor legitimidad para el sindicalismo, no pueden ser consideradas como - problema del ordenamiento positivo, con independencia del derecho y de la libertad ya examinados. Cláusula de Exclusión, libertad de afiliación sindical y derecho de sindicalización, forman aspectos de necesaria vinculación en el campo del derecho sindical.

Como fenómeno político - social, el sindicalismo presenta una perspectiva de enfoque sociológico, de indudable in--

fluencia en el análisis jurídico, ya que el hecho social del - sindicalismo se integra como conjunto de diversas aristas económicas, políticas, ideológicas, jurídicas, etc., su desintegración para estudiar esencias jurídicas aisladas, conduce a una suerte de formulismo Kelseniano, en donde se evapora la médula social-compleja del fenómeno. Las instituciones jurídicas no son meras creaciones abstractas del derecho, sino formas especiales en -- que se expresa la vida humana social, por lo que se impone al - jurista el examen de lo que ésta como realidad colectiva, significa para éstas instituciones, debido a la influencia recíproca entre ellas y la vida de los hombres en sociedad.

Según las leyes y los convenios internacionales, el - trabajador y el patrono gozan de la libertad de afiliación en sus varias formas, no obstante, el movimiento obrero se ha pro--nunciado casi uniformemente en el tiempo y en el espacio, en -- contra de ésta libertad. El Sindicalismo Inglés, de mediados del Siglo XIX; el Sindicalismo Francés, sobre todo a principios de - éste Siglo; el Sindicalismo Norteamericano; desde la mitad del - Siglo pasado, han luchado por obligar a los patronos que reciban sólo la mano de obra sindicalizada. No pocas veces ésta conquista figuró como una de las cláusulas de los contratos colectivos, siendo obvio que una norma de tal naturaleza, contribuye en mu-cho, al fortalecimiento de los sindicatos y del sindicalismo.

Como ejemplo de interés en cuanto a esa contraposi-
ción entre la tendencia de los sindicatos y la política del le-

gislador, sintetizamos la experiencia norteamericana. La lucha por obtener del patron una preferencia obligatoria en favor de los miembros del sindicato, para contratar el personal, sindicalizado, rindió sus frutos desde los primeros tiempos del sindicalismo norteamericano.

Se generalizó el sistema de "Taller Cerrado" o "Closet Shop", conforme al cual, el patrono aceptaba la cláusula de que sólo daría trabajo a los sindicalizados.

Una de las leyes federales más importante en la materia, la Ley Warner de 1935, no contenía ninguna disposición contraria al régimen de "Taller Cerrado". Sin embargo, la llamada Ley Taft-Hartley, de 1947, pasada por insistencia del Congreso ante el veto presidencial, prohibió éste régimen, permitiendo el de "Taller Sindical ó Unión Shop" (El trabajador debía afiliarse al sindicato después de ser contratado por el patrono, si -- una mayoría de los trabajadores votaba en favor de la cláusula de "Taller Sindical"), como el "Taller Cerrado" estaba prohibido, casi la totalidad de los trabajadores votaban en favor -- del "Taller Sindical", una formula moderna para que el sindicato controle la mano de obra.

Como el pronunciamiento de la mayoría de los trabajadores obligaba automáticamente a la empresa, entonces los patronos norteamericanos se interesarán por la eliminación de ésta norma legal, consiguiendolo para que la exigencia del "Taller -

Sindical", fuera decidida, no por votación de los trabajadores con obligación patronal, sino por la vía de la contratación colectiva (Cfr. United States Co. de Title 29 (labor). Sections 157 and -- 158 West Publishing Co. St. Paul, Minn. 1965.) En la compilación de leyes que integra el Código mencionado, título 29, referido al trabajo, las secciones (o artículos) 157 y 158 que forman parte de la Ley Taft-Hartley (1947) y sus reformas de 1959, disponen:

Sección 157. Derecho de los Trabajadores para organizar se, contratación colectiva, etc.

Los trabajadores tendrán el derecho de organización -- propia, de fundar, adherirse o ayudar a organismos laborales, de negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección, y de tomar parte en otras actividades concertadas con el propósito de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutuas, y tendrán -- también el derecho de abstenerse de cualquiera o de to das actividades excepto en el sentido de que tal derecho puede ser afectado por un convenio que requiera la afiliación a un organismo laboral como condición de em pleo, según ésta autorizado por la sección 158 (a) (3) - de éste título.

Sección 158. Prácticas Laborales Ilícitas.

a) Será una práctica laboral ilícita en un empleador:

1.-Interferir, restringir o coaccionar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos garantizados en la sección 157 de éste título.

2.-Dominar o interferir en la formación o administración de cualquier organismo laboral o suministrarle auxilio financiero o de otra clase;entendiendo que,conforme a las normas y regulaciones dictadas y publicadas - por la Junta según la sección 156 de éste título,a un empleador no le estará prohibido permitir a los trabajadores conferenciar con él durante sus horas de servicio sin pérdidas de tiempo o salario.

3.-Discriminar por lo que respecta a la contratación o tenencia de empleo o sobre cualquier término o condición de empleo para alentar o desalentar la afiliación - en cualquier organismo laboral;entendiendo que,nada de éste subcapítulo,o cualquier otra ley de los Estados - Unidos,impedirá a un empleado celebrar un convenio con un organismo laboral (lo establecido,mantenido o auxiliado por cualquier acción definida en esta subsección como una práctica laboral ilícita).Para requerir como condición de empleo la afiliación dentro o después de 30 días siguientes al comienzo de tal empleo,de la fecha efectiva de tal convenio,cualquiera que sea el --- evento que ocurra en último término,si tal organismo - laboral es el representante de los trabajadores según-

lo estipulado en la sección 159 (a) de éste título, en el campo correspondiente de negociación colectiva cubierto por tal convenio cuando exista, y a menos que subsecuentemente a una elección celebrada según lo previsto en la sección 159 de éste título dentro del año precedente a la fecha efectiva de tal convenio, la Junta - haya certificado que por lo menos una mayoría de los - trabajadores con derecho a voto en esa elección a votado para rescindir la facultad de tal organismo laboral para celebrar tal convenio (traducción literal propia).

En estas 2 secciones o artículos, se tipifica una ordinaria Cláusula de Exclusión, aunque dentro de las disposiciones - sobre prácticas patronales ilícitas.

La libertad de afiliación sindical que el movimiento obrero siempre ha rechazado, es una manifestación del principio de la libertad individual, que posteriormente enjuiciaremos como ficción y dogma del estado burgués. El movimiento sindical, para - contrarrestar los efectos de la libertad de afiliación sindical - al sindicato, exigía que en el contrato colectivo el patrono se obligara a contratar únicamente a personas sindicalizadas, lo que dió lugar a las denominadas Cláusulas de Exclusión.

B) Fórmula Legal y Ejemplo de la Cláusula de Exclusión.

La Ley Federal Mexicana del Trabajo es una de las nada-

numerosas leyes que aceptan la Cláusula de Exclusión. Existiendo las disposiciones respectivas, en la Ley de 1931 (rt. 49 y 236) y la de 1970 reitera la institución, en efecto el artículo 395 señala:

"En el contrato colectivo se podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en las empresas o establecimientos con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de una cláusula de exclusión".

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

En la primera parte de ésta norma se configura la llamada "Cláusula de Exclusión para ingresar" y en la segunda, "Cláusula de Exclusión para despido". Conforme al artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo se menciona que también en el contrato ley se podrán establecer las cláusulas a que se refiere el artículo 395 del mismo ordenamiento legal.

Los tratadistas mexicanos también mencionan como un -

caso de Cláusula de Exclusión o preferencia, lo que dispone el -- art. 251 de la mencionada Ley, para los trabajadores ferrocarrile ros, en los términos siguientes:

Art. 251.-"Los trabajadores que hayan sido, separados por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido an tes de su separación, para regresar a sus puestos, si és tos vuelven a crearse y también para que se les llame a servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, --- siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".

Puede sostenerse que ésta norma contiene una Cláusula de Exclusión, si se toma en cuenta su última parte, referida a los sindicatos titulares de los contratos colectivos; pero si se considera que el artículo dispone que ciertos ferrocarrileros seguirán conservando los derechos adquiridos para regresar a sus pues tos, entonces resulta legítimo entender que se trata de una cláusula de preferencia y no de exclusión.

En los contratos colectivos que celebran los sindicatos mexicanos se ha generalizado la Cláusula de Exclusión, práctica que se inició en los días de la revolución de comienzos del si- glo. Reproduciremos a continuación, como ejemplo, las Cláusulas de Exclusión contenidas en el contrato colectivo vigente que tiene-

celebrado el Sindicato Mexicano de Electricistas de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A. y sus subsidiarias.

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

Cláusula 37:Despidos y separaciones VII.

a) Por petición del sindicato,conforme al artículo -- 236 de la Ley,el sindicato tiene derecho a pedir y obtener de -- las compañías la separación del trabajo de sus miembros que renuncien al sindicato,o dejen de pertenecer a él,o que sean,de -- conformidad con la Ley y con sus estatutos,expulsados del mismo.

Las compañías deberán llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados dentro de un plazo máximo de un mes - si se trata de trabajadores de las cláusulas 19 ó 20 y de 15 días para los de la cláusula 21,contados dichos plazos a partir de la

fecha en que se entregue la petición por escrito acompañada de - los documentos que comprueben que el trabajador dejó de pertenecer al sindicato, que renunció o que fué expulsado del mismo; sin- que esto signifique que las compañías pueden juzgar sobre su pro- cedencia o improcedencia de la actuación del sindicato.

b) Por violación a éste contrato. El sindicato también podrá ejercitar el derecho a pedir y obtener de las compañías la separación del trabajo de cualquiera de los trabajadores, sean o- no miembros del mismo, que hayan cometido actos debidamente com- probados que conforme a éste contrato ameritan su despido, siem- pre que dichos actos hayan redundado en perjuicio de algún otro- trabajador.

No procede indemnización por despido en los casos a -- que se refiere éste inciso y el anterior.

C) La Cláusula de Exclusión y el Principio de Afiliación Sindical.

Hemos precisado el concepto de la libertad de afilia- ción sindical, también hemos citado los artículos 358 y 133 fr. IV, de la Ley Federal Mexicana del Trabajo como ejemplo de la formu- lación legal de esa libertad. Se hizo mención al convenio No. 87- de 1948 (Art. 11), de la OIT que obliga al respeto de ésta.

Ahora nos ocupamos de la Cláusula de Exclusión, en cuya virtud, el trabajador no sindicalizado carece de la oportunidad -

de obtener el trabajo en la empresa que ha firmado el contrato-- colectivo que contenga dicha cláusula; o si renuncia o, es expulsado del sindicato, pierde su trabajo.

Para la mayor parte de los autores y de las leyes, la libertad de afiliación sindical es incompatible con la Cláusula de Exclusión. Si el trabajador tiene libertad para afiliarse o no al sindicato; o para renunciar a él; si la Ley prohíbe al patrono, y en ocasiones a los mismos trabajadores, (según el art. 389 del Código Sustantivo de Trabajo Colombiano 1950), "Es prohibido, a -- los sindicatos de todo orden, b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él", obligar a coaccionar en materia de pertenencia o renuncia del sindicato, quedan prescritos todos los actos y todos los medios que constriñen a un trabajador en cuanto a su libertad de afiliación sindical. Esta prescripción no sólo se refiere a la -- fuerza física, a la violencia, sino también a las medidas de ---- coacción económica y social o de grupo (listas negras, presiones morales como campañas de difamación, etc.).

Hay legislaciones que, luego de proclamar una amplísima libertad de afiliación sindical, llegan a lo que estiman como su necesaria consecuencia frente al problema de la Cláusula de Exclución, la prohibición de ésta.

En Panamá el Código de Trabajo, después de reconocer, -- por el inciso 1º de su art. 280, el derecho de formar sindicatos,

establece en su inciso 2º que "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.No obstante, la - persona saliente debe cumplir obligaciones de carácter económico que tengan pendiente con el sindicato".Y en otro artículo -- prohíbe a los patronos a "obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o cualquier otro medio, a constreñirlos para que se afilien o no a un sindicato determinado o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas".

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

Igual sistema adopta el Código de Guatemala (decretos de 1947 y 1961), al disponer que "no es válida la cláusula por -- virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados" (art. 53), agregando que "es nula *Ipsa Iure* cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a algunas personas por separarse de un sindicato". (art. 209 inciso 2º).

Además del convenio No. 87 de la OIT, sobre la libertad - sindical, el convenio No. 98 de 1949, de esa misma entidad establece en su artículo 1º lo siguiente:

- 1) Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección

contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2) Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

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

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

Para las leyes antes citadas, y para un convenio tan importante como el No. 98 de la OIT, que México no ha ratificado por razones obvias, no es admisible-subordinar- la obtención o el mantenimiento del empleo al hecho de pertenecer, o no a un sindicato. Este sistema considera, pues, como ilegítima e ilícita, la Cláusula de Exclusión. Los adversarios de ella destacan que es opuesta a - la libre afiliación sindical. Entre los últimos, Henri Veige considera que "Constituye un acto de presión ilícita evidente el uso del contrato de trabajo como instrumento destinado a encadenar - la libertad de asociación."

Guillermo Cabanelas se pronuncia en forma condenatoria con respecto a la Cláusula Mexicana de Exclusión, de la que dice:

"Esta cláusula es evidentemente contraria a la libertad de sindicalización. En favor de ella se arguye que los obreros necesitan de la unidad del sindicato para su defensa, y que el atomismo se provoca precisamente como consecuencia de un régimen de libertad sindical mal entendido. Este argumento es cierto sólo hasta un -- punto, ya que no es posible admitir como lícita en los convenios colectivos una cláusula que impone o la sindicalización o el hambre. No se puede, en nombre de la libertad alguna privar a un trabajador competente y honesto de su derecho de ocupar un puesto - en aquéllas empresas que hayan suscrito la cláusula limitando la admisión de obreros a las pertenecientes al sindicato y la eliminación de los que no estén inscritos en el mismo. Tal cláusula no tiene justificación alguna, por ser injusta y contraria a las mínimas normas morales que han inspirado la legislación del trabajo". (21)

Independientemente de la posición que se adopta con -- respecto a la Cláusula de Exclusión, teniéndola como legítima o - por ilícita, resulta innegable que el modo más eficaz de constreñir a un trabajador para que se afilie a un sindicato, consiste - en condicionar la obtención del empleo a su pertenencia al organismo sindical. La peor consecuencia que le puede acarrear al trabajador su indisciplina dentro del sindicato, a través de su expulsión o de su propia renuncia, es la pérdida de empleo. La imposibilidad de obtener trabajo en una empresa o la pérdida del mis

(21) CABANELLAS GUILLERMO. Op. Cit. Págs. 220 y 221.

mo, los efectos de la Cláusula de Exclusión no sólo equivalen a negar la libertad de afiliación sindical que es una situación jurídica, sino que como privación del sustento económico para un trabajador y su familia, se traducen según lo expresa Mario de la Cueva, es "La presión más dura que puede ejercerse sobre un obrero".

Con éste rubro, el tratadista Mario de la Cueva, en sucesivas ediciones de su Derecho Mexicano del Trabajo, elaborado sobre la Ley de 1931, subraya que la introducción del actual artículo produjo una contradicción evidente con el artículo 235, y añade que nuestra Ley Mexicana del Trabajo contiene preceptos contradictorios, pero la responsabilidad no corresponde a los autores del proyecto, sino a las Cámaras que introdujeron las reformas.

En esta obra se explica muy nítidamente, como es costumbre en el Ilustre Profesor de la Universidad Nacional Autónoma de México, que las presiones de los sindicatos obreros mexicanos, obligaron a insertar en la Ley de 1931, la Cláusula de Exclusión, en su doble efecto, para ingreso y para despido, y que las peticiones sindicales también incluyeron la supresión del párrafo sobre que "A nadie se puede obligar a formar parte de él" y lo extraordinario de nuestra Ley, concluye De la Cueva, es que subsistió éste párrafo y el precepto que prohíbe cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de asociación profesional. (22)

En realidad, la contradicción envolvía, por una parte -- los artículos 234 y 235 (libertad de afiliación e flicitud de estipulación que desvirtuó de algún modo esa libertad), y por otra, las Cláusulas de Exclusión (artículos 49 y 236) de la Ley Federal anterior.

En la nueva Ley Federal del Trabajo, la contradicción - subsiste, en el mismo plano, por que, el artículo 358, sobre la libertad de afiliación sindical, repite las normas de los artículos 234 y 235 de la Ley anterior; el artículo 395 (Cláusula de exclusión), reúne, con ciertas alteraciones, (la diferencia de las 2 leyes no es fundamental al respecto que nos interesa, que posteriormente comentaremos), el contenido de los artículos 49 y 236, de la Ley Federal Mexicana del Trabajo de 1931.

La prohibición patronal de coaccionar a los trabajadores en materia de afiliación sindical, que antes se contenía en - el artículo 112 fracción III de la Ley de 1931 que ha sido citada anteriormente, se reproduce textualmente en el artículo 133, - fracción IV de la Ley Federal Mexicana del Trabajo de 1970. El único cambio que se observa a éste respecto, es el de que mientras - el artículo 249 de la Ley derogada prohibía a los sindicatos usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a -- que se sindicalizaran, el artículo correspondiente en la Ley actual, que es el artículo 378, suprimió ésta fracción, tal vez por - considerarla innecesaria, en la misma forma que suprimió la ---- fracción IV del propio artículo 249 que extendía la prohibición-

al fenómeno sindical de actos delictuosos; también ésta última -- era innecesaria, por que los delitos están sancionados en el Código Penal, pero lo cierto es que al suprimirse la fracción prohibitiva, para los sindicatos, de usar la violencia en los trabajadores obligándolos a la sindicalización, se eliminaba la prohibición -- que no se compadecía con la naturaleza colectiva de las Cláusulas de Exclusión sindical.

Ahora se contraponen, pues, el artículo 358 (libertad de afiliación sindical) y el artículo 395 (Cláusulas de Exclusión) de la actual Ley Federal Mexicana del Trabajo. No puede soslayarse, además, que el sistema de las Cláusulas de Exclusión sancionado por este precepto, es opuesto al convenio No. 98 de la OIT y -- que se ha referido anteriormente.

D) La Doctrina y la Jurisprudencia Mexicana.

Los autores mexicanos que se ocupan de esta materia, se encuentran divididos en sus concepciones; los hay que favorecen -- la Cláusula de Exclusión, pero algunos objetan la Cláusula de Exclusión para despido. A continuación mencionaremos algunos de los autores que examinan esta cuestión y en específico a los que han caracterizado las varias tendencias.

a) En sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 49 y 236) Trueba Urbina y Trueba Barrera comentan;

La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo (comentario al artículo 49). La Cláusula de Exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por los enemigos del sindicalismo, por que mediante la aplicación de ésta sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo, es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical. (23)

Los mismos autores, en presencia de los cambios que se contienen en el artículo 395 de la Ley de 1970 opinan que "Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; así se eliminan el escepticismo de estimarlas inconstitucionales.

En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición de estas cláusulas podrán hacerse valer mediante la huelga, en los casos de la celebración o revisión del contrato colectivo

(23) TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Cfr. Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada. Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A..

de trabajo y contrato ley".

b) El Doctor Baltazar Cavazos Flores y el Licenciado - Francisco Breña Garduño, en su reciente obra, Nueva Ley Federal -- del Trabajo comentada y concordada, que ha editado la confederación patronal de la península mexicana, al comentar el artículo 358 de la actual Ley Federal Mexicana del Trabajo, se expresa -- del modo siguiente:

Este precepto consagra la libertad sindical, sin embargo choca ostensiblemente con lo dispuesto por el artículo 395 -- que previene la posibilidad de aplicar la Cláusula de Exclusión -- al trabajador que renuncie al sindicato a que pertenezca.

Con respecto al artículo 395 de la actual Ley Federal -- Mexicana del Trabajo dichos autores opinan lo siguiente:

La primera parte del precepto se refiere a la llamada -- cláusula de admisión o de ingreso.

La segunda, a la Cláusula de Exclusión, que sólo puede -- operar en dichos casos; cuando los trabajadores renuncien al -- sindicato o sean expulsados de él.

"Por lo que hace a la Cláusula de Exclusión se ha estimado que es inconstitucional, sobre todo cuando se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que se vulnera el derecho --

de libertad sindical".

Insisten, pues, dichos comentaristas, en la inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión para despido (Que ellos denominan cláusula de exclusión) y en la incompatibilidad ostensible entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo.

En su obra Mater E Magistra y la evolución del Derecho del Trabajo, Cavazos Flores, al respecto, opina: "La cláusula de exclusión por separación es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres" (24).

c) Enfocando el problema desde el ángulo de su relación con el derecho individual de la libertad de trabajo, reconocido por el artículo 4º de la Constitución Mexicana, el Lic. Ignacio Burgoa, Profesor Emérito y destacado Maestro de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, se pronuncia por la constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión para ingreso, mediante argumentación que a continuación se señala:

No existe contradicción entre la libertad de trabajo-- que pregona el artículo 4º constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa y que habla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, (ley de 1931). En efecto, en el primer caso, la libertad de trabajo,

(24) CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Op. Cit. Pág. 20.

como garantía individual que se traduce en el derecho para un go-
bernado en general, de poder exigir que ni el Estado ni las auto-
ridades le impidan dedicarse al oficio que más le agrada y evi-
tar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las -
excepciones constitucionales), manifestándose, por ende, en la obli-
gación correlativa a cargo de la entidad estatal y sus órganos -
autoritarios. Por el contrario, en el segundo caso, la condición --
que menciona el artículo 49 que se ha citado, no es una restricción
a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al Estado y a
sus autoridades, sino que es el requisito que una persona debe --
reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determi-
nada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa mis-
ma persona se dedique a la actividad que más le convenga. (25)

d) El tratadista Mario de la Cueva hace una exhaustiva
revisión de los problemas que en el derecho extranjero y en el -
Derecho Mexicano a suscitado la Cláusula de Exclusión (26)

Dicho tratadista considera legítima la cláusula de ex-
clusión de ingreso; pero se opone a la cláusula de exclusión por-
separación (terminología que usa), reputándola ilegítima e incons-
titucional.

Intentemos sintetizar con sus palabras los argumentos-
fundamentales en las líneas siguientes:

(25) BURGOS ORIHUELA IGNACIO, Las Garantías Individuales. Edit. Pó-
rrua. México 1968. pág. 248

(26) DE LA CUEVA MARIO. OP. Cit. Tomo II, Págs. 369 y 516.

1.-Cláusula de Exclusión de Ingreso.

Es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días."Los empresarios prefieren a los trabajadores libres ya que los usan para debilitar a las uniones obreras, tiene pues como finalidad ésta cláusula, restringir la libertad de contratación del empresario y a su vez persigue, la defensa de los intereses de la comunidad obrera"

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

A continuación reproducimos el argumento que nos parece decisivo en esa cuestión:

Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben tal negativa. 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.

Afirmamos pues la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y creemos que no hay violación a los artículos - 4º, 9º y 123 fracción XVI de la Constitución Mexicana.

Si la finalidad de la cláusula de exclusión para ingreso es restringir la libertad de contratación patronal, si no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, son perspectivas teleológicas cargadas de -- subjetivismo; lo importante es el resultado.

Esta cláusula tiene una doble consecuencia inevitable, restringe la libre contratación en el patrono y limita la libertad de afiliación en el trabajador, por que lo constriñe a afiliarse so pena de no obtener el trabajo en las empresas obligadas -- por ésta cláusula.

En cuanto al argumento que éste autor presenta como -- decisivo, resulta que la cuestión deba examinarse a la luz de la existencia de la cláusula, y no como si el asunto consistiera en la negativa siempre de una empresa no obligada por la cláusula, -- esa negativa impele, en caso de inexistencia de la cláusula, no -- viola nada, tal hipótesis no parece ayudar en la dilucidación del problema. Cuando media la Cláusula de Exclusión, no es la voluntad incondicionada del patrono la que actúa, sino el cumplimiento de su obligación contractual. los casos son distintos; en un supuesto, el patrono se niega a dar trabajo sin que nada lo obligue a ésta negativa; en el otro, está obligado jurídicamente a negarlo.

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

En las lecciones sustentadas en la Escuela Nacional de Jurisprudencia se sostuvo la legitimidad de la Cláusula de Exclusión.

Muchos argumentos que se emplean en contra de la Cláusula de Exclusión para despido (por ejemplo el de que vulnera la libertad de asociación profesional), también podría usarse contra la Cláusula de Exclusión para ingreso, por lo que resulta un tour de force sostener la legitimidad de ésta y la ilicitud de la otra, cuando una y otra se complementan necesariamente. A pesar de que la conciencia jurídica universal se opone a la Cláusula de Exclusión para despido, la Ley Federal Mexicana del Trabajo la ha ratificado en 1970.

Se interpreta la fracción XVI del artículo 123 constitucional como contemplativa de un derecho individual y si se extiende su alcance a una garantía de libre afiliación sindical, entonces sí puede considerarse inconstitucional la Cláusula de Exclusión para despido, como violatoria de la referida fracción XVI. Esta debe interpretarse, no como un derecho individual, sino como un derecho de grupo, colectivo, y en tal virtud, no habría esa inconstitucionalidad.

Que la estabilidad reconocida por la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Mexicana, se oponga, al despido - sin justa causa, y que la cláusula de exclusión para despido lo produzca sin esa causa, es asunto de interpretación. Las justas -- causas son las que enumera la Ley, la Constitución no define la - justa causa para despedir. Si hay o no esa justa causa en el problema de la Cláusula de Exclusión, para despedir, o si el despido es o no válido jurídicamente, es cosa que depende de la confrontación de dos textos legales; el de la justa causa y el de la Cláusula de Exclusión respectiva. Excluye uno al otro. ¿Se pueden admitirir las dos como normas diferentes pero válidas? ¿No es un problema de neta oposición entre una pauta constitucional y una legal?.

Posteriormente en capítulo diverso hablaremos sobre la juricidad de la Cláusula de Exclusión.

LA JURISPRUDENCIA MEXICANA.

Cabe hacer referencia a ciertos aspectos de la Cláusula de Exclusión, resueltos por los tribunales, especialmente en -- cuanto a la Cláusula de Exclusión por despido, la Suprema Corte - de Justicia de la Nación ha tenido una jurisprudencia evolutiva. En un principio, la orte exigió que el patrón se cerciorára acerca de la condición del trabajador sindicalizado (ejecutoria del 15 de junio de 1938), y sobre el cumplimiento de las formalidades en la expulsión (ejecutoria del 28 de julio de 1938). Después, la - Corte decidió que el despido a petición del organismo sindical, -

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

Finalmente la Corte optó por requerir sólo que el patrono revisara la autenticidad de la petición sindical, la existencia de la Cláusula de Exclusión en el contrato colectivo y la pertenencia del trabajador al sindicato (ejecutoria del 6 de septiembre de 1940), llenándose éstas exigencias, el patrón no debía despedir sin responsabilidad.

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

C A P I T U L O I V

JURICIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

A) El Derecho Colectivo de Sindicalización.

B) Ubicación Jurídica de la Libertad de Afiliación Sindical.

C) Solución de la Antitesis Entre la Cláusula de Exclusión y la Libertad de Afiliación Sindical.

D) Juricidad de la Cláusula de Exclusión para Despido.

CAPITULO IV.

JURICIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

A) El Derecho Colectivo de Sindicalización.

El movimiento obrero europeo, en el Siglo pasado, jamás se propuso lograr el objetivo de que la Ley reconociera un derecho individual a los trabajadores para organizar sindicatos. Lo que se perseguía era el reconocimiento legal de las organizaciones obreras, que no se les prohibiera; que se aceptara su personalidad jurídica. Pero el derecho de carácter individualista, predominante todavía en la segunda mitad del siglo pasado, al reconocer la personalidad jurídica de las asociaciones profesionales, concibió esa personalidad como el resultado del ejercicio de un derecho individual de fundar asociaciones, y expresamente reconoció ese derecho a trabajadores y empresarios. Con ello, el Estado-Burgués, no hacía más que tipificar el Derecho de Sindicalización como un derecho individual, acogiéndose a la concepción del Constitucionalismo de fines del Siglo XVII, con respecto a los ca tálogos de los derechos del hombre y del ciudadano.

Desde los tiempos de la Ley Chapelier se observó éste énfasis individualista por que si en el artículo 1º prohibía las corporaciones, estableciendo que queda prohibido restablecerlas; en su artículo 2º prohibía a los ciudadanos de un mismo estado o profesión, los empresarios, los que tienen tienda, los operarios y

aprendices de cualquier arte, cuando se encuentren juntos, nombrar presidente, etc. Las Leyes Inglesas (de 1824 y 1871) y Francesas - (de 1864 y 1884), reconocieron a los trabajadores y patronos el - derecho de constituirse en asociaciones para la defensa de sus - intereses (el llamado derecho público subjetivo), y aún el dere-- cho a retirarse de la asociación profesional, como lo hizo la Ley Francesa de 1884 en su artículo 8º "Todo miembro de un sindicato profesional puede retirarse en cualquier momento de la asocia-- ción", (El ministro Waldeck - Rousseau, proponente de la Ley Fran-- cesa de 1884 decía que "El derecho de un sólo obrero que no quie-- re sindicalizarse es igual al derecho de diez mil obreros que -- quieren sindicalizarse" . Esta tendencia individualista impregnó-- la legislación universal.

El Tratado de Versalles (1919), en su artículo 427, reco-- noce el derecho de asociación tanto para los trabajadores como - para los patronos. El Constitucionalismo de la primera y segunda-- postguerra también fué explícito sobre el particular. Su documen-- to inaugural (la Constitución Política de los Estados Unidos Mexi-- canos de 1917), igualmente consagra ese derecho refiriéndose ex-- presamente a obreros y empresarios (fracción XVI del artículo -- 123).

No obstante la precisión de la naturaleza jurídica del derecho de sindicalización exige que a más de la fórmula textual, penetremos en su esencia jurídica. ¿Que efecto produce en éste - ámbito la voluntad individual de un trabajador o de un patrono?-

Si examinamos un derecho de los que podrían calificarse de típicamente individuales, como la libertad de emisión del pensamiento o la libertad de locomoción, advertiremos que la voluntad individual dirigida al ejercicio de tales derechos resulta plenamente eficaz; el Derecho se realiza de manera total a través de la conducta personal del sujeto sin necesidad del concurso de otros individuos. La situación jurídica es muy distinta la sólo declaración aislada de voluntad que emitiera un número plural de individuos, cada uno por sí sólo, no bastaría para constituir el sindicato, por que es indispensable que esas personas se reúnan y que estando reunidas en grupo, manifiesten su voluntad de fundar la asociación sindical para que, cumplidos también los demás requisitos de forma, surja el nuevo organismo jurídico. El acto individual de concurrir a la formación del sindicato, por sí, no produce ningún efecto; lo produce en cuanto aunado consustancialmente a los demás actos individuales necesarios, desde el punto de vista numérico, esa pluralidad engendra la persona moral; así, ésta no es producto de actos individualizados que se suman unos a otros; sino de un acto colectivo de constitución (la Ley Federal del Trabajo de 1970 a suprimido varias disposiciones que la Ley de 1931 subordinaba la personalidad jurídica del sindicato a su registro, principalmente el artículo 242 de la Ley anterior; ahora esa personalidad surge por la constitución del sindicato y no por su registro, como resulta del artículo 374 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo vigente, según el cual los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, sin faltar desde luego la exigencia del registro como lo señala el artículo 365 de la Ley men--

cionada.

Las Leyes exigen, para que se integre el sindicato, que concurre un número plural mínimo de trabajadores o patronos (artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo), es legítimo concluir, por ende, que la estipulación Constitucional relativa al derecho que se otorga a los trabajadores y patronos, en el fondo, sólo -- consiste en la consignación del hecho físico, natural de que a la formación del sindicato, por ser un ente colectivo, asiste a un número plural de individuos.

No se trata pues de un derecho individual, desde el punto de vista de la esencia; se le considera como un derecho de tal naturaleza, por la sólo razón formal de que el texto jurídico --- afirma, penetrado de la ideología individualista, que es un derecho del trabajador o del patrono. En rigor jurídico, no existe ese derecho, confrontado con todas las aristas jurídicas del fenómeno relativo al surgimiento del organismo sindical.

Esta concepción del Derecho de asociación profesional como un derecho individual, se nutre del dogma de la libertad del individuo, y del principio de la voluntad individual, que tan ---- obscuro y reducido papel juegan ya en el Derecho del Trabajo.

Cuando la formulación del Derecho se lleve a cabo desde una perspectiva social, o si se quiere, a una ideología social, colectiva, no individualista, entonces el Derecho reconoce al gru-

po, y no al individuo.

Es lo que acontece, por ejemplo, en el Derecho Agrario - Mexicano, producto de la Revolución de 1910. Las primeras Leyes -- Agrarias estipulaban que para conceder terrenos a los pueblos se requiere la solicitud de la mayoría de los vecinos (Ley del Estado de Durango de 1913, artículo 5º) y que, los pueblos que necesitando carezcan de ejidos o que no puedan lograr su restitución ... podrán obtener que se les dote del terreno suficiente.. (Ley del 6 de enero de 1915).

El artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tanto en su versión de 1917, como en la reforma general de 1934, ratifica esa situación jurídica, aunque --- usando diferente fraseología, pues son los núcleos de población -- los titulares del derecho de dotación o restitución. La legislación reglamentaria, el Código Agrario reiteradamente tiene a los núcleos de la población como titulares de Derechos Agrarios. De éste modo, los campesinos carecen del derecho individual de dotación o restitución; lo tiene el núcleo, el grupo, el sujeto colectivo. Esto no significa que los campesinos carezcan de derechos individuales, sin embargo en éste caso, su derecho revierte sobre -- una parcela de los terrenos dotados, y nó a la dotación general.

En ésta situación, el individuo, el campesino, a pesar de que integra el núcleo de la población, no tiene derecho, y la Ley ni siquiera se siente obligada en tener en cuenta al individuo, -

al campesino, para declarársele titular del derecho a la formación del núcleo.

He aquí un ejemplo, de lo que hace el Derecho cuando se le concibe en su dimensión social. No necesita afirmar derechos individuales si en sustancia jurídica no existen; sino que destaca la virtualidad colectiva de un derecho; lo reconoce al grupo, no al individuo; para ese derecho nutrido de concepción social, la necesaria presencia del individuo en el grupo es sólo un dato físico, sin especial trascendencia jurídica en lo que respecta a la titularidad de un derecho colectivo por su esencia (insistimos en que los campesinos tienen ciertos derechos individuales; pero la dotación es un derecho colectivo).

Tratadistas distinguidos, como el Dr. Mario de la Cueva conciben el derecho de sindicalización como un derecho propio -- del individuo. "La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos habla de que los obreros y los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales; la Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos, pero no un deber y, por tanto, creemos que el derecho originario es el de los individuos". (27)

Por todo lo que hemos expuesto, no podemos compartir -

(27) DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Tomo II. Pág. 357.

dicha opinión. Con toda modestia, nos ratificamos en los fundamentos del criterio que hemos adoptado, el cual se hace patente al considerar el derecho de huelga, otro derecho colectivo, que sólo puede ejercer "La mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento". (Artículo 451 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo), no obstante que la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, también emplea una redacción personalista idéntica a la fracción anterior. La huelga es un derecho colectivo, no sólo por que existe una norma legal que así lo preceptúa, sino -- porque, por esencia es un derecho cuya posibilidad de ejercicio -- corresponde únicamente y siempre a un número plural de trabajadores, en ningún caso al individuo, al trabajador, por más que éste -- concorra como simple unidad a su ejercicio legalmente perfeccionado.

En el supuesto del derecho de huelga, su redacción en la Ley y su carácter colectivo coinciden; son coincidentes su forma literal y su esencia jurídica. De igual manera, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es en la Ley Mexicana, lo mismo que otras instituciones importantes, son un derecho colectivo. (véase los artículos 121 fracción II y 123 de nuestra Ley Federal del Trabajo).

En el texto jurídico, el derecho de fundar sindicatos -- tiene una formulación individualista, en sustancia jurídica, es un derecho colectivo. La interpretación legítima de la fracción XIV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Uni-

dos Mexicanos es en conclusión, lo que advierte en esa norma, un derecho de grupo, y no un derecho de concreción individual. Así, lo que vale en la antinomia entre la redacción literal, que pretende reconocer el derecho como una potestad individual, y una esencia de naturaleza colectiva, es ésta última; el derecho de sindicalización es un derecho colectivo, de grupo, y no un derecho individual del trabajador o del patrono.

A propósito, de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no cabe -- una interpretación literal, sino una interpretación sustantiva sobre la naturaleza jurídica del derecho que esa norma Constitucional establece. Tal es el principio; a consecuencia de que todo el Derecho del Trabajo se integra en el conjunto más amplio del Derecho Social, no procede caracterizar las instituciones del primero según las directrices formales de la interpretación civilista, tradicional, sino con base en la naturaleza social y colectiva de gran parte del Derecho del Trabajo y especialmente del Derecho Sindical.

Lo que tiene en su fondo, la esencia jurídica de la --- fracción XVI a que hicimos mención anteriormente, no es sino, el requisito constitucional para que se obtenga la personalidad jurídica del sindicato, es el derecho de fundarlo como persona moral, puesto que no existe en nuestra Constitución ninguna norma concreta, clara, terminante, que considere como personas morales a los sindicatos. Esa insuficiencia de norma específica a nivel ---

constitucional, a obligado al legislador a formular la pauta correspondiente a las disposiciones secundarias (Artículo 374 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo). Se trata de una insuficiencia de redacción en la norma constitucional, pero no de un vacío, puesto que cuando la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución, proclama el derecho de formar sindicatos y asociaciones profesionales, está reconociendo que el objeto de ese derecho constitutivo es un ente jurídico, una persona moral.

B) Ubicación Jurídica de la Libertad de Afiliación Sindical.

Existe, por tanto, un derecho de sindicalización que --- adopta rango constitucional; el significado de ese derecho constitucional es de carácter colectivo. Si tal es su naturaleza, resulta arbitrario e inaceptable derivar de ese precepto constitucional, consecuencias jurídicas determinantes de derechos, en beneficio del trabajador, o del patrono, por que ya hemos demostrado que éstos no son titulares del derecho de sindicalización, el cual es colectivo. En concreto, no es posible jurídicamente, derivar la libertad de afiliación sindical del derecho colectivo de sindicalización, por la índole opuesta de éste derecho (colectivo) y de --- aquélla libertad (individual). A lo que se agrega la circunstancia de que mientras el primero es un derecho de categoría constitucional (artículo 123 fracción XVI), la segunda es un principio de jerarquía legal (artículo 358 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo).

Así separamos, como puede apreciarse, por su naturaleza-

y por su diferente valor jerárquico, el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical; no establecemos entre ellos la necesaria relación de derivación que algunos autores encuentran entre ambos. Colocamos la Libertad de Afiliación Sindical como un principio estrictamente legal, en el Derecho Mexicano sin ningún valor superior a otra norma de la Ley.

C) Solución de la Antitesis entre la Cláusula de Exclusión y la Libertad de Afiliación Sindical.

En la letra "c" del capítulo tercero, planteamos la antitesis radical que existe entre cualesquiera de las dos modalidades de la Cláusula de Exclusión y el principio de Libertad de Afiliación Sindical. Vimos también que la Doctrina Mexicana se inclina por reducir esa antitesis a la Cláusula de Exclusión para Despido, frente a la Libertad de Afiliación Sindical. Y que un autor como Mario de la Cueva reputa inconstitucional ésta cláusula por la violación de la fracción XVI del artículo 123 constitucional, entre otros argumentos jurídicos.

Hemos demostrado que la fracción XVI del artículo 123 constitucional, no establece derecho individual; y que esa fracción no puede interpretarse como un precepto que garantiza, ni en función de pauta original, ni en función de consecuencia la Libertad de Afiliación Sindical, es procedente concluir que la Cláusula de Exclusión, en general, y la Cláusula de Exclusión para Despido, en lo particular, no son violatorios de dicha fracción.

El problema por éste lado (y sin enfocar su posible in constitucionalidad por violar la fracción XXII, que luego revisaremos), queda circunscrito a una contradicción jurídica entre la Libertad de Afiliación Sindical (artículo 358) y la Cláusula de Exclusión (artículo 395), ambos de la Ley Federal Mexicana del -- Trabajo, en cualquiera de sus dos formas, o en ambas. Es la contradicción, que hipotéticamente puede ser externa o profunda, entre - dos normas legales.

El Derecho Civil resuelve la oposición de institucio-- nes legales mediante la aplicación de principios formalistas, como el contenido del artículo 9º del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, el que en caso de incompatibilidad en tre una Ley anterior y otra posterior, admite la prioridad de la última; por la aplicación de la regla, todavía más extrema e ilógi-- ca en su formulismo que algunos Códigos Civiles consagran, sobre la preferencia, por simple ubicación en una misma Ley del artículo posterior (el artículo 14 inciso 2º del Código Civil de Panamá, - preceptúa que "Cuando las disposiciones tengan una misma especia-- lidad o generalidad y se hallaren en el mismo Código, se preferirá la disposición consignada en el artículo posterior". Esta dis posición ya constaba en el artículo 5º de la Ley Colombiana 57 - de 1887, que ahora sobrevive incorporada al artículo 10 del Códig-- o Civil de Colombia). De análoga prosapia, aunque innovador en el Derecho Civil es el precepto relativo a conflictos de derechos, - pero, a falta de la Ley expresa que sea aplicable, de que se trata el artículo 20 del Código Civil para el Distrito y Territorios -

Federales.

Sobre el punto de debate, consideramos que el simple formalismo no es el mejor criterio jurídico, a más de que el Derecho del Trabajo debe interpretarse y aplicarse conforme a los principios especiales que emanan de su propia naturaleza, esto es según las necesidades a que responde y de acuerdo con los fines que persigue.

La interpretación del Derecho del Trabajo según el principio de conformidad jurídica con su naturaleza excepcional (necesidades y fines), puede tener fecundas concreciones. Una de ellas es la propugnada por el Dr. Mario de la Cueva, al expresar que "La primera y a la vez la regla básica de interpretación del Derecho del Trabajo consiste en juzgarlo de acuerdo a su naturaleza, esto es, como estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener inmediatamente un mejoramiento en sus condiciones de vida". (28)

El conflicto entre dos instituciones legales del Derecho del Trabajo, habrá de deslindarse por virtud del exámen referente al contenido de ambas instituciones para otorgarle primacía a la institución de mayor conformación jurídica, a la que se adecúe más a la índole peculiar de la esfera jurídica en que esas instituciones contradictorias están encuadradas; en el caso-

(28) DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Tomo II

concreto a que nos estamos refiriéndonos, el Derecho Sindical.

Por ello el Derecho del Trabajo es, no el derecho del individuo como persona (una categoría jurídica metafísica) sino el Derecho del Trabajo (una categoría económica creada por obra y gracia del sistema capitalista). En última instancia un derecho tutelar y reivindicatorio de la clase trabajadora. (reiteramos - que éste carácter de reivindicatorio del Derecho del Trabajo, al lado de su función tutelar, ha sido expuesto con énfasis inigualado por el Dr. Alberto Trueba Urbina, desde el Derecho Procesal -- del Trabajo, pasando por su Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, hasta su reciente y definitiva formulación, en el Nuevo Derecho del Trabajo, una de cuyas partes, el Derecho - Sindical, es el derecho de las instituciones colectivas sindicales, y no el derecho de categorías individuales).

Con base en los fundamentos jurídicos (incluso los sociológicos que permiten una mejor clarificación jurídica) espuestos a lo largo del presente estudio, entendemos que el Derecho de Sindicalización es de carácter colectivo, y que asegura la vigencia del sindicato, como expresión de los intereses de la clase -- trabajadora.

La Cláusula de Exclusión Sindical tiende a que el trabajador pertenezca al sindicato, o eliminar al trabajador nocivo del grupo; tiende pues, al fortalecimiento del sindicato, y es necesaria para la mayor eficacia de éste y del movimiento sindical. -

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

En otras palabras, la Cláusula de Exclusión responde a los intereses colectivos del sindicato y es perfectamente adecuada a los fines del Derecho Constitucional de Sindicalización, que plasma la personalidad jurídica sindical.

Por el contrario, la norma de Libre Afiliación Sindical se dirige a darle predominio a la voluntad del individuo frente a los intereses del grupo, del sindicato; subordina éste a aquél. La libre afiliación sindical se nutre del respeto a la libertad individual (dogma y ficción del Estado Burgués) y del respeto a la voluntad individual (voluntad que se destierra de no pocas -- instituciones fundamentales del Derecho Laboral).

El contraste anterior demuestra que la Cláusula de Exclusión es un instituto armónico y adecuado con respecto al Derecho Sindical y a los fines del sindicalismo, que la Libertad de Afiliación Sindical, por su índole individualista, egoísta, contradice la naturaleza colectiva del Derecho Sindical y las finalidades sociales del sindicalismo, por lo que nos pronunciamos decidida y enfáticamente por la superioridad jurídica de la Cláusula de Exclusión frente a la Libertad de Afiliación Sindical.

Lo que no quita toda fuerza jurídica al artículo 358 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo, sino que restringe su amplitud normativa aparente.

Ese artículo se aplicará en todos los casos en que se -

quiera obligar a un trabajador para que se afilie o denuncie -- del sindicato (por ejemplo cuando median las presiones del patrono, a que se refiere el artículo 133 fracción IV de la Ley Federal Mexicana del Trabajo; y en otros casos provenientes de las mismas organizaciones sindicales, no son difíciles de imaginar); no se aplicará como norma que impide o contradice la vigencia - de la Cláusula de Exclusión aceptada por el artículo 395 de la Ley antes mencionada.

Si bien el sistema de Libre Afiliación Sindical es -- opuesto al sistema de la Cláusula de Exclusión como cosa de --- principios, la coexistencia de las normas legales que los expresan en la Ley Mexicana, se traduce en una restricción de la amplia Libertad Sindical, restricción debida a la vigencia simultánea de la Cláusula de Exclusión.

Habrà contradicción de sistemas, pero la aplicación de ésta última cláusula en una área reservada (el constreñimiento - para la afiliación sindical y para guardar la disciplina del -- sindicato, so pena de no lograr empleo, en el primer caso, y de -- perderlo en el último), por una parte y por la otra, vigencia limitada de la Libertad de Afiliación Sindical, que un texto de la Ley configura ampliamente, cuando a la vez se restringe por efectos de otra norma de la misma Ley.

Aquí estamos en presencia dramática de las contra---- diciones inherentes al Derecho actual del Estado Democrático -

Burgués cuyos cimientos del sistema capitalista se encuentran - en honda crisis; el jurista de hoy no puede resolver esas contra dicciones del Derecho Laboral vigente, régimen jurídico de lu--- chas y concesiones propias de un sistema agonizante, apelando a las teorías hermenéuticas formuladas en y para el pasado, sino - haciéndose cargo de dichas contradicciones, conforme a la natura leza, las finalidades, los objetivos, de un nuevo Derecho Social - que pugna, entre los estancamientos y los conflictos de un mundo que muere y otro que nace, por crear las bases estructurales de una sociedad distinta.

D) Juricidad de la Cláusula de Exclusión para Despido.

Desechada la supuesta inconstitucionalidad de la Cláu sula de Exclusión, como violatoria de la fracción XVI del artícu lo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexica nos (recuérdese que Baltazar Cavazos Flores y Francisco Breña - Garduño al respecto señalan: por lo que hace a la Cláusula de Ex clusión, se ha estimado que es inconstitucional, sobre todo cuan do se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que se vulnera el Derecho de Libertad Sindical), veámos el argumento -- que predica la inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión para despido, por infringir la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución, sobre la estabilidad del trabajador en su empleo; según éste argumento, que ha sido formulado por el trata dista Mario de la Cueva con extraordinaria habilidad, la Cláusu la de Exclusión para Despido es abiertamente contraria al prin-

cipio constitucional de estabilidad en el cargo, porque éste principio exige que medie la causa justificada para el despido; y la petición del sindicato para que el trabajador sea despedido por que fué expulsado porque renunció del sindicato, no constituye una causa justificada para despedir. A primer vista, el argumento es impresionante y parecía decisivo, pero no lo es.

Examinemoslo detenidamente. El criterio expuesto ha sido exteriorizado en presencia del artículo 236 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo anterior, que decía:

"Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la Cláusula de Exclusión".

De éste modo, la Ley reconocía al sindicato el derecho de solicitar el despido del trabajador, cuando constara en el contrato colectivo la Cláusula de Exclusión correspondiente. Tal derecho lo tipificaba la Ley, éste sólo exigía que se hubiera pactado la Cláusula de Exclusión, por lo que, en realidad, era un derecho subordinado a su existencia contractual.

El punto de vista de inconstitucionalidad se hizo consistir en que, de decretarse el despido a petición del sindicato en los casos y circunstancias legales, se estaría despidiendo al

trabajador sin que mediara causa justificada, lo que infringe - la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual exige una justa causa de - despido.

Preguntémos: ¿Que es una justa causa de despido? - Las enumeradas con tal carácter por la Ley, y entre ellas, por -- ejemplo, está la de que el trabajador incurra, fuera del trabajo - en amagos o violencia contra el patrono, el personal directivo o administrativo, o contra los familiares del patrono.

Aquí se dá una justa causa de despido por disputa que haya tenido el trabajador, fuera del servicio, con algún familiar del patrón, causa de despido que sólo excepcionalmente, tal como - se contienen en la Ley puede considerarse que tenga alguna rela - ción con el trabajo. Lo que significa que causa justa de despido es la que el legislador tiene por tal, habida cuenta de que el - constituyente no suministró ningún criterio expreso para deter - minarlo. Supongamos que se hiciera una reforma legislativa y se - incluyera expresamente entre las justas causas de despido, la pe - tición del sindicato, de aplicar la Cláusula de Exclusión para - despedir, entonces no habría problema alguno porque ya la Ley -- tendría por despido justificado, la petición sindical por la --- aplicación de la Cláusula de Exclusión.

El problema existe, precisamente, por que la Ley en la - norma definitoria de la justa causa de despido (artículo 47 de-

la Ley Federal Mexicana del Trabajo), no considera esa petición-sindical como una justa causa para despedir. Pero nos hemos colocado en la hipótesis anterior, para demostrar que el argumento - de supuesta inconstitucionalidad es, en éste caso, un tanto formal, y no opera en un rango estrictamente constitucional, puesto que es necesario descender al plano de la Ley para determinar - si hay o no, en concreto, justa causa de despido, es decir, la violación que se imputa a la Cláusula de Exclusión para despido, no es propiamente una violación constitucional, sino que adquiere - carácter legal en lo concreto.

No tiene, por tanto, índole constitucional específica, - lo que quiere significar, que, por lo menos, su fuerza aparente de estructurar una infracción constitucional, no es valedera. Bastaría una sencilla pregunta clarificadora: ¿Cómo se determina si una situación constituye o no causa justa para despedir?. Examinando esa situación a la luz de la norma legal que define las - causas justas de despido; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sólo enuncia un principio abstracto; la -- Ley lo define, lo precisa.

La fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución consagra una estabilidad subordinada a la existencia de -- justa causa para despedir, en tal forma que el sistema de la justa causa de despido viene a constituir un régimen de carácter - legal. El principio abstracto de estabilidad es constitucional - pero su constitucionalidad concreta, es de rango legal, sobre to-

do porque la reforma constitucional de 1962 dispuso: "La Ley de terminará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización". Lo que importa, en definitiva, es que para discernir si hay o no justa causa de despido, resulta indispensable -- descender a la esfera de la Ley.

En este campo, nos encontramos con una enumeración de justas causas de despido, enumeración, que no tiene carácter taxativo, ya que se admiten como situaciones de despido justificado, las "Causas análogas", (no estamos de acuerdo con las causas -- análogas de despido, por que introducen la máxima sanción laboral por analogía, es necesario tener en cuenta la existencia de esa norma legal, artículo 47 fracción XV de la Ley Federal Mexicana del Trabajo, en cualquier análisis jurídico relativo a ésta materia), a las enunciadas pormenorizadamente por la Ley. Ella establece un sistema de causas justas que no es limitativo, autorizando al juez para admitir causas análogas a las enumeradas por el artículo 47 antes citado (algo parecido sucede con relación a los despidos indirectos, a las rescisiones ejercitadas -- justificadamente por el trabajador, ya que tales casos no son total y exclusivamente los que menciona el artículo 51 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo, sino que a ello se agrega, por ejemplo, el supuesto del artículo 157, del mismo ordenamiento legal, -- conforme al cual, si el patrono no admite en el cargo al aspirante protegido por un derecho preferente al mismo, ese trabajador puede solicitar que se le otorgue judicialmente el puesto, o que

le indemnice, a más de los salarios vencidos, exactamente como si se tratara de una rescisión justificada por parte de éste trabajador conforme al artículo 51 de la Ley Federal Mexicana del -- Trabajo.). A lo que se añade el caso especial de rescisión patronal por justa causa, contemplado en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, que autoriza el despido del trabajador de confianza por motivo razonable de pérdida de ésta, aún cuando no -- coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 del ordenamiento legal antes señalado. Se -- confirma así, que a más de las causas concretas de ésta norma, se aceptan las análogas a ellas, y aún la pérdida de confianza con lo que el régimen pierde todo carácter táxativo.

Por otra parte, nos hallamos ante una situación de despido establecida por la Ley (la Cláusula de Exclusión para Despido), sin que la Ley califique expresamente la justificación de esa causa, pero admitiéndola o decretando el despido en forma categórica. En este evento, la Ley configura el despido como un derecho del sindicato y una obligación del patrono. En tal virtud, no es ilegítimo concluir que estamos ante un despido implícitamente justificado, y categóricamente sancionado por la propia -- Ley.

Dado que el sistema legal de justa causa de despido -- admite las causas análogas a las del artículo 47 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo y también la causa adicional de pérdida de confianza, lo que demuestra que no es un sistema realmente

cerrado; y habida cuenta inequívoca mandato legal de despedir, -- en el supuesto de la Cláusula de Exclusión para Despedir, debemos estimar como procedente, según el derecho, el despido que se funda en la aplicación de esa cláusula; su aparente inconstitucionalidad ha quedado superada. Es legítima y jurídica esa rescisión, por cuanto que salvaguarda los intereses del sindicato, -- frente a un derecho individual como lo es la Libertad de Afiliación Sindical, cuya esencia jurídica no ha resistido, por su gran precariedad, la confrontación a que la hemos omitido respecto de las finalidades superiores del sindicato. La última de las necesidades y de la vigencia de éste, por encima de la indeble Libertad de Afiliación Sindical, también apoya la juricidad plena de la Cláusula de Exclusión para Despido, juricidad que en los párrafos anteriores dejamos configurada.

El problema presentó además otra faceta; la oposición entre la Cláusula de Exclusión para Despido que consta en un -- contrato colectivo de trabajo, y la norma del artículo 358 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo sobre la Libre Afiliación Sindical replantea la importante cuestión relativa a la jerarquía de las fuentes formales del Derecho Laboral. El problema se suscita aquí a través de un ángulo muy peculiar, puesto que el caso que dilucidamos tiene la arista de una cláusula de contrato colectivo, autorizada específicamente por una disposición legal -- frente a una norma genérica, amplia e indeterminada de la Ley. Parece que en esta situación concreta, no es difícil proclamar la superioridad jerárquica de la cláusula contractual colectiva, la-

cual responde a una necesidad sindical, en el campo de las relaciones obrero patronales, en tanto que la norma legal no pasa de ser más que supervivencia de un individualismo perpetuado.

Creemos que el problema de las fuentes del Derecho Laboral, al que la Ley Federal Mexicana del Trabajo ha tratado de dar siempre una solución autónoma, no juega ninguna función el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que según el cual:

"En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de ésta se fundará en -- los principios generales del Derecho."

No sólo por la razón formal de que la Constitución en el artículo 14, distingue entre los juicios del orden criminal y los juicios del orden civil, sino por que la esfera propia de -- esa norma es la de el Derecho Civil, y encontró su reproducción en el artículo 19 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

De aplicarse el artículo 14 constitucional a las fuentes del Derecho del Trabajo, que es un derecho excepcional, se -- pondría en un gran entredicho jurídico, la validez de las fuentes propias del Derecho Laboral (contratos colectivos, contratos ley, etc.), criterio que entendemos se destruye por sí mismo re-

sultando antijurídico e inaplicable.

En éste lugar,procede mencionemos un fundamento distinto al que hemos delineado,sobre la juricidad de la Cláusula de Exclusión para Despido.Podrá aducirse que ésta cláusula no vulnera un derecho individual reconocido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (fracción XVI del artículo 123) no afecta al individuo como tal,sino al trabajador indisciplinado.

Con tal argumento se trataría de conciliar ésta cláusula con el derecho individual de referencia.Pero nosotros no compartimos la interpretación de la fracción XVI antes citada como un derecho individual, y por lo tanto,el argumento estaría fuera de nuestra línea de pensamiento;ahora la Ley vigente a modificado la índole de la Cláusula de Exclusión;ya no es un derecho de virtualidad legal,declarado como tal por la Ley Federal Mexicana del Trabajo y al respecto en su artículo 395 señala:

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

En la nueva Ley,las Cláusulas de Exclusión constarán en el Contrato Colectivo.Cabe preguntar si éste cambio altera o no su naturaleza jurídica tan sensible como para que no haya la menor duda sobre su constitucionalidad.

Nosotros creemos que el cambio no es suficientemente esencial para que los impugnadores de la Cláusula de Exclusión para Despido sientan que ya no subsiste la inconstitucionalidad que con tanto énfasis sostenían. No obstante los cambios indicados, hemos visto que el Dr. Cavazos Flores y el Licenciado Breña Garduño ratifican, en presencia del artículo 395 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo, los cargos de inconstitucionalidad. En realidad, el cambio no ha alterado los términos del programa. Según el artículo 236 de la Ley derogada, el derecho del sindicato a solicitar el despido estaba subordinado a que en el contrato respectivo existiere la Cláusula de Exclusión.

La terminología, en el actual artículo 395 de la Ley citada, a sufrido alteraciones, por que no se habla de derecho, pero también se remite al Contrato Colectivo, como vínculo de la Cláusula de Exclusión para Despido.

C A P I T U L O V

LEGITIMIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

- A) La Libertad Individual: Ficción y Dogma-del Estado Burgués.
- B) La Libertad Individual en el Derecho del Trabajo.
- C) Legitimidad de la Cláusula de Exclusión.

CAPITULO V.

LEGITIMIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

El exámen de la legitimidad sindical y de la válidez jurídica de la Cláusula de Exclusión obliga a revisar críticamente el hecho social del sindicalismo y el problema jurídico del Derecho de Sindicalización, conjuntamente con el de la libertad de afiliación sindical. Retornando, en lo medular, algunas de las ideas expuestas en las secciones anteriores, se ha examinado ésta situación.

A) La Libertad Individual: Ficción y Dogma del Estado Burgués.

No podemos negar la evidencia de la realidad biológica y física del individuo; tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social de los grupos humanos, ya que el hombre no vive ni ha podido vivir sólo, aislado de sus semejantes, fuera de algún grupo social. El hombre únicamente puede vivir en sociedad, en medio de agrupamientos sociales, por que la realidad primera de la vida humana es la existencia social del individuo, y el punto de partida de la sociología tiene que ser, de manera insoslayable, el grupo social, el cuerpo social, la sociedad. Como dice Luis Recasens Siches, la existencia humana es esencialmente una existencia social. (29)

(29) RECASENS SICHES LUIS. Tratado General de Sociología. Edit. - Porrúa, S.A. México. 1970. Pág. 146.

Si la realidad fundamental del individuo (prescindiendo de los fenómenos biológicos individuales), es su vida social, todas las manifestaciones o concreciones de ésta se producen dentro de su propio ámbito; dentro de la compleja red de las relaciones sociales. El Derecho, la Economía, el Arte, etc., tienen una sustantividad social inminente. Son productos de la sociedad. Principalmente, el Derecho es un fenómeno social (ubi societas, ibi jus).

Por un lado, la existencia del individuo sólo se concibe y realiza como vida social; y por el otro lado, el derecho pertenece al orden de las expresiones sociales. La vida humana y el derecho acusan, por tanto, un carácter social que es una evidencia su realidad más destacada. De ahí que la consideración del individuo como átomo originario de la sociedad y como centro catalítico del derecho, se apartan de esa caracterización social y se convierten en ficciones, sociológica la una, jurídica la otra. Considerar al individuo aislado, sólo, desvinculado del cuerpo social, como sujeto de derechos, equivale a vivir fuera de la realidad social, a negar aquella evidencia primaria de su existencia social; equivale a tenerlo como ente susceptible de cristalizar, por sí, relaciones jurídicas, aisladamente y con independencia absoluta frente a la vida social; equivale a tomarlo como centro de imputación jurídica; a hacer del individuo, una persona; a convertirlo en creación jurídica abstracta.

Tal ha sido la metodología del Estado Burgués, y por su Constitucionalismo Individualista. Urgida de dominio económico y

de poder jurídico, la burguesía tuvo que echar mano de un instrumental ideológico y jurídico apto para la fundamentación de sus propios fines. Utilizó la simple realidad de ese instrumental, --- atribuyéndole una entidad superior a la del grupo social, a la de la sociedad, incluso desconociendo la sustantividad y primacía de ésta. Asaltó el poder político, estructuró el Estado según los fines que ella perseguía; con ese poder estatal, los hombres han nacido y continúan siendo libres e iguales en cuanto a sus derechos.

Así, la libertad individual resulta una ficción y un dogma, con que el Estado Burgués desvitaliza al hombre de su subsistencia social, de su necesaria y natural relación con el cuerpo-social.

La Economía Capitalista, al dividir la sociedad en burgueses y proletariados; en dueños del capital y desposeídos, aniquila toda posibilidad de que los hombres, dentro de esa economía sean libres e iguales, enajena a toda la sociedad y la lleva a -- una profunda desigualdad; vino a refutar con el hecho, lo que había proclamado como derecho. La libertad y la igualdad, favorecieron el ascenso económico y político de la burguesía; pero el desarrollo de la sociedad capitalista pronto llegó a concentrarse en la opresión y explotación de la clase trabajadora y en una gran desigualdad social, con lo que tan esplendorosos derechos quedaron convertidos en letra muerta.

Según lo expresa Juan García Abellan, "hablar de esfera

de libertad individual es utilizar una expresión carente de significación jurídica, porque, en cuanto a individual, la libertad sólo es intangible mediante su relación con la vida social y en la medida que la norma jurídica la preestablece a los fines de sus usos en un sistema social de convivencia." (30)

Aclaremos que nuestra crítica de la libertad burguesa no significa una condenación absoluta del discutido concepto de libertad humana, para nosotros sólo puede ser entendido como una libertad social del hombre, según lo afirma Federico Engels en su socialismo utópico y socialismo científico, opera socialmente el tránsito del reino de la necesidad al reino de la libertad.

B) La Libertad Individual en el Derecho del Trabajo.

El dogma de la libertad individual ha sido utilizado - como fundamento de muchas instituciones del Derecho liberal-burgués. Esa libertad individual se transfigura no pocas veces en el margen que ofrecen las leyes a la voluntad del individuo para -- producir efectos jurídicos, reputándole una voluntad más o menos libre. En el Derecho tradicional, el acto jurídico por excelencia, el contrato, es concebido como acuerdo de voluntades libres.

En el Derecho del Trabajo, esa voluntad individual ha sido reducida a su más mínima expresión, la libertad individual,-

(30) GARCIA AVELLAN JUAN. Op. Cit. Pág. 120.

en consecuencia, ha quedado totalmente quebrantada, como presupuesto jurídico. Cuando las partes, en el llamado contrato de trabajo, se vinculan, el contenido de sus relaciones no lo pueden determinar con la libertad que el viejo Derecho Civil admitía en materia de contratos. El contenido mínimo de esas relaciones viene impuesto obligatoriamente por la del legislador y debido a ello el art. 56 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley".

A veces, el contrato individual de trabajo está predeterminado, en su contenido esencial, por una negociación superior, el contrato colectivo. Este, se aplica a todos los trabajadores de la empresa, aunque no hayan concurrido a celebrarlo, y aunque no sean miembros del sindicato que lo suscribió (art. 396). Aún es legalmente obligatorio para el patrono acceder a celebrar un contrato colectivo de trabajo (art. 387).

Los Derechos Constitucionales del Trabajador; las prestaciones legales; las estipulaciones del contrato colectivo y del reglamento interior de trabajo en una empresa, han abolido ya la determinación voluntarista individual del contenido de la relación de trabajo, salvo una delegada capa de situaciones particulares en cada prestación concreta de servicio.

Las anteriores particularidades y algunas otras que-

se advierten en cuanto a la contratación en materia de trabajo, han llevado al Dr. Néstor de Buen Lozano, en importante y documentada obra, a estimar que el Derecho Laboral está haciendo uso indebido del término "contrato", cuya especial configuración no encaja dentro de un sistema que es totalmente ajeno al libre juego de la voluntad de las partes".

En el caso de huelga decretada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría inconforme con la huelga no puede seguir trabajando (art. 4 letra b y 447, de la Ley Mexicana del Trabajo), situación en la cual los trabajadores minoritarios, de seguir prestando sus servicios, no produce efecto positivo alguno.

Los derechos de los obreros son irrenunciables. (art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción XXVII; art. 5º fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo), y aunque los trabajadores quisieran renunciar a los mismos, esa voluntad carecerá por completo de efectos válidos.

Para nuestro propósito bastan las menciones que anteceden. El respeto de la libertad individual y el de la voluntad del individuo, sólo tienen en el Derecho del Trabajo una área de vigencia ya muy reducida, en lo que también se manifiesta como hemos dicho, la ruptura del Derecho Tradicional, a los embates del nuevo orden jurídico de los Siglos XIX y XX. Defender la libertad de -- afiliación sindical con base en el principio de la libertad indi

vidual, oponerse a la Cláusula de Exclusión aduciendo el respeto a la libertad del individuo como elemento que no debe quedar subordinado a los intereses del sindicato, equivale a emplear principios obsoletos, incluso legalmente preferidos dentro del instrumental hermético del Derecho del Trabajo.

C) Legitimidad de la Cláusula de Exclusión.

La sociedad moderna es cada vez más una sociedad de masas, con gran predominio de lo colectivo. se admita o no, el individuo está muy lejos de mantener la hegemonía que hizo a fines del Siglo XVIII y comienzos del XIX, la época de oro de la persona humana. Los días iniciales del desarrollo capitalista europeo, y los días de la Independencia Norteamericana presenciaban los fenómenos propios de un tipo de sociedad, en la que el derecho adoptó una expresión individualista.

Como lo expresa con toda elocuencia Francisco Ayala, -- "Las garantías de la libertad individual fueron pensadas para un mundo de pequeños propietarios, profesionales, comerciantes y artesanos, en condiciones de aproximada igualdad material y con un -- sistema de ideas homogéneo" (31)

Con el surgimiento vertiginoso de las grandes ciudades industriales, la sociedad alteró su estructura; apareció la socie-

(31) AYALA FRANCISCO. Cursos Monográficos. Edit. Academia. El Derecho Comparado Internacional. La Habana, Cuba 1953 Vol. III Pág. 21

pie de la plusvalía creada por el trabajo humano de millones y-- millones de trabajadores; entre el polo norte de la riqueza y el polo sur de la miseria, los sindicatos obreros han lanzado el peso de su fuerza a la balanza de los destinos de cada Estado y de la humanidad.

En el camino de éste fortalecimiento del sindicato, la Cláusula de Exclusión es uno de los recursos más efectivos, obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo o la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o contra los intereses sindicales evita que el propio trabajador, impelido por sumisericia, se torne en instrumento patronal, activo o pasivo pero -- siempre eficaz lo que a la postre se traduce en perjuicio para -- ese obrero a causa de la supervivencia de condiciones de trabajo impuestas por el patrono favorecido con la ausencia de organismos obreros fuertes y militantes. Si el obrero libre va a caer -- en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga atado frente a la dictadura sindical (tratando de prevenir abusos e injusticias, e indirectamente re-- glamentada la Cláusula de Exclusión para despido, la reciente Ley Federal del Trabajo ha sido sometido la expulsión de todo miembro de un sindicato a las Garantías Constitucionales de Legalidad y Audiencia, que la Carta Política Mexicana establece en favor de todo sindicato. En el art. 371, fracción VII de la Ley Federal -- del Trabajo, se exige que medien causas de expulsión previamente-- estatuidas; que se oiga la defensa del trabajador acusado y se les

dad de masas tan desarrollada en nuestro siglo. El movimiento sin dical, desde hace ciento cincuenta años, es manifestación característica de esa sociedad capitalista de masas, en la que el grupo social o colectivo, reclaman y reciben la preminencia, en detrimento de la ficción jurídica que antaño beneficio al individuo.

El sindicato obrero impone al Derecho del Estado Burgués, en una permanente y colosal lucha de clases, creándose entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales; la asociación profesional, la huelga como derecho, el contrato colectivo, etc.

Todo reconocimiento de la fuerza y del progreso del sindicalismo es legítimo, no sólo por mera concesión estatal, sino también a consecuencia de la lucha sindical. El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora, para que ésta clase, víctima de la ignorancia y de la explotación, dispersa y aplastada, se unifique, vigore y pueda reivindicar la justicia social, a través de grandes centrales obreras, que garanticen una poderosa concentración de fuerzas sociales, para enfrentarse al poder económico y político de la clase capitalista. En rigor sociológico, el sindicato obrero resulta ser el órgano de una fuerza social dirigida a la superación de la injusticia inherente al capitalismo.

Nada justifica que un puñado de capitalistas se apro-

reciban sus pruebas; que los juzgue la Asamblea General del Sindicato por una mayoría calificada de dos tercios. Se transforma, --- pues, la expulsión en un juicio penal sindical, siguiendo en parte la Jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo, principalmente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Creemos que ahora - se ha pecado de formulismo excesivo, y que estos requisitos legislativos van a incrementar la ya prolífica matriz de los pleitos-laborales), que al menos ofrece la posibilidad de un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas, sean instrumentos de su-reivindicación económica y social.

Con referencia a las dos modalidades que presenta la - Cláusula de Exclusión en la Ley Federal Mexicana del Trabajo, diremos que ambas integran una sola institución; resultan complementarias; la Cláusula de Exclusión para ingreso por sí sola, es únicamente la mitad de la garantía que el sindicato necesita y sin la Cláusula de Exclusión para despido, la de ingreso parecería -- por ineficaz. Si sólo se aceptara la Cláusula de Exclusión para ingreso, el trabajador se afiliaría al sindicato, lograría el empleo e inmediatamente después renunciaría de la organización -- sindical, manteniendo su trabajo, sobre todo al renunciar satisface a su patrón. Es claro que las dos cláusulas se complementan para constituir el instituto jurídico denominado Cláusula de Exclusión. De ahí que nos parezca muy débil desde el punto de vista -- del razonamiento lógico, la posición de quienes justifican la --- Cláusula de Exclusión para ingreso y rechazan la Cláusula de Exclusión para despido.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.-La Cláusula de Exclusión presenta dos modalidades complementarias (cláusula de exclusión para ingreso y cláusula de exclusión para --despido). Esta Cláusula es necesaria e indispensable, para la existencia de un sindicalismo eficaz como fuerza niveladora en la relación capital - trabajo, dentro de una economía capitalista.

SEGUNDA.-La Libertad de Afiliación Sindical está consignada en el artículo 358 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo, comprende la facultad individual de afiliarse o renunciar de un --sindicato. Esta libertad es incompatible con la naturaleza jurídica del Derecho Sindical, y con la del Derecho Colectivo Constitucional de Sindicalización; se opone también y --va en contra de los fines e intereses del --sindicalismo.

TERCERA.-El Derecho Constitucional de Sindicalización, pese a su texto de énfasis individualista, es un Derecho Colectivo, de Grupo, que al garantizar la fundación de sindicatos, afirma la personalidad jurídica de éstos (fracción XVI de

el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos). Así, ésta - norma constitucional no puede interpretarse - legítimamente como constitutiva de un dere-- cho individual de fundar sindicatos, en sus - aspectos positivos y negativos. Decididamente, no crea un derecho constitucional negativo, - supuesto nulificado por la ilógica y falaz - concreción jurídica.

CUARTA.-La coexistencia de la Cláusula de Exclusión - (artículo 395) y de la Libertad de Afilia-- ción Sindical (artículo 358) ambos de la -- Ley Federal Mexicana del Trabajo, plantea un - conflicto de preceptos legales, el cual se re - suelve mediante la vigencia del artículo es - pecial relativo a la Cláusula de Exclusión, - al lado de la vigencia limitada de la aparente - amplitud del artículo 358 antes citado.

QUINTA.-La Cláusula de Exclusión para Despido tipifi - ca un caso de rescisión legal del contrato o - relación de trabajo, constituyendo una causa - justificada de despido de carácter implícito, - en el régimen legal de justas causas de ---- - rescisión.

SEXTA.-La Cláusula de Exclusión, no es inconstitucional, ninguna de sus dos modalidades infringe las --fracciones XVI y XXII del artículo 123 de la --Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tampoco viola los artículos 4º, 5º ó 9º de ella, porque el sistema constitucional ni establece la Libertad de Afiliación Sindical, ni define las causas justas de despido, regímenes - que contempla la Ley Federal Mexicana del Trabajo.

SEPTIMA.-La Cláusula de Exclusión es un Derecho Social que garantiza la organización y fortalecimiento de los sindicatos en México, trayendo como consecuencia, una basta disciplina en el obrero, evitando que los trabajadores constituyan un instrumento de explotación patronal.

OCTAVA.-La Cláusula de Exclusión en sus dos modalidades de Ingreso y de Despido, constituyen una sola --institución, resultando complementarias, porque - la Cláusula de Exclusión para Ingreso por sí so la, es únicamente la mitad de la garantía que un sindicato necesita, y sin la Cláusula de Exclusion para Despido, la de Ingreso parecería por - ineficaz, ya que si sólo se aceptara la primera, el trabajador se afiliaría al sindicato, logra--

ría el empleo e inmediatamente después renunciaría a la organización sindical, manteniendo su -
empleo.

NOVENA.-La Cláusula de Exclusión, debe contemplarse y -
existir en la Ley Federal Mexicana del Trabajo -
como en los Contratos Colectivos de Trabajo, en -
sus dos modalidades, para Ingreso y Despido, man-
teniendo con ello la eficacia de los sindicatos.

DECIMA.-La Cláusula de Exclusión para la Ley Federal -
Mexicana del Trabajo debería definirse como una
justa causa de despido, es decir, la petición del
sindicato para separar a un obrero de su empleo
cuando renuncie o sea expulsado del sindicato.-
Por ello debería encuadrarse dentro de las jus-
tas causas de despido que marca el artículo 47-
de la Ley Federal Mexicana del Trabajo, sin exis-
tir problemas en el momento de su aplicación; al
existir el despido por parte del patrón y por -
la petición del sindicato contratante por la --
aplicación de dicha cláusula, no exista responsa-
bilidad para el mismo; en su modalidad de Ingre-
so considerarse como requisito para obtener tra-
bajo en una empresa.

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

DE BUEN LOZANO NESTOR.-La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Derecho a la Huelga. Revista de la Facultad de Derecho, de la UNAM. No. 53. 1964.

BURGOA ORIHUELA IGNACIO.-Las Garantías Individuales. Editorial - Porrúa, S.A. México, 1968.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.-Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L., -- Buenos Aires, Argentina, 1964.

CABANELLAS GUILLERMO.-Derecho Sindical y Corporativo. Editorial - Atalaya. Buenos Aires, Argentina 1946.

DE LA CUEVA MARIO.-Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II.-- Editorial Porrúa, S.A., México 1972.

DOLLEANS EDUARDO.-Historia del Movimiento Obrero. Editorial Eudeba, Buenos Aires, Argentina 1961. Tomo I.

ENGELS FEDERICO.-La Situación de la Clase Trabajadora en Inglaterra. Editorial Futuro. Buenos Aires, Argentina 1906.

GARCIA AVELLAN JUAN.-Introducción al Derecho Sindical. Editorial Aguilar, Madrid 1961.

MARX CARLOS.-Ideología Alemana.Edit. Pueblos UNidos.2a. Edición
Montevideo Uruguay 1968. El Capital. Editorial Fondo de Cultura
Económica.México 1946.

MARX CARLOS Y ENGELS FEDERICO.-La Sagrada Familia.Editorial Gri
jalva.México 1967.Editorial Lenguas Extranjeras.Madrid 1955.

PEREZ BOTIJA EUGENIO.-Curso de Derecho del Trabajo.Editorial --
Tecnos.Madris 1950.

PLANIOL MARCEL Y RIPERT GEORGES.-Traite Elementaire de Troit Ci
vile.Tomo II.Editorial París Francia.1939.

TRUEBA URBINA ALBERTO.-NUEVO Derecho del Trabajo.Editorial Po--
rrúa.México 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA URBINA JORGE.-Ley Federal del --
Trabajo Reformada y Adicionada.NUEVA Ley Federal del Trabajo.--
Editorial Porrúa S.A..México.

TONNIES FERDINAND.-Principios de sociología.Editorial Fondo de-
Cultura Económica.México 1942.