

321309
21
24.

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No.3213 CON FECHA 16-X-1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



'EL SINDICATO Y LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO'

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
JOSÉ DE JESÚS CESAR NERI LOZANO
ASESOR DE LA TESIS:
LIC. IVÁN OCTAVIO OLIVARES RODRÍGUEZ
CED. PROFESIONAL 1368564

MEXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1997



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

ÍNDICE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I ANTECEDENTES DEL SINDICATO	1
1.1 Época de la Colonia	6
1.2 Durante la Independencia	10
1.3 Periodo de la Reforma	13
1.4 La Revolución de 1910	16
1.5 Constitución de 1917	23
1.6 Época Actual	23
CAPITULO II CONCEPTOS GENERALES	30
2.1 Asociación	31
2.2 Coalición	41
2.3 Sindicato	49
2.4 Derecho de Asociación	53
2.5 Libertad de Afiliación Sindical	63
CAPITULO III LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y LA LEGITIMIDAD DE LA CLÁUSULA DE INGRESO	70
3.1 Antecedentes	76

3.2	Concepto de la Cláusula de Exclusión, de Ingreso y Separación	83
3.2.1	I.- Cláusulas de excusión	83
3.2.2	II.- Cláusulas de <i>considación</i> sindical	84
3.2.3	III.- Cláusulas de exclusividad sindical	84
3.3	Planteamiento Legal y Ejemplo de la Cláusula de Exclusión	92
3.4	Legitimidad y Juridicidad de la Cláusula de Ingreso	101
3.5	La constitucionalidad o Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión	105
CAPITULO IV LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LA ACTUALIDAD		132
4.1	Requisitos de la Aplicación en los Casos de Expulsión del Sindicato	133
4.2	La Aplicación de la Cláusula de Exclusión en los Estatutos de una Organización Sindical	145
4.3	Causas de Expulsión del Sindicato	150
CONCLUSIONES		158
BIBLIOGRAFÍA		164

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo pretendemos examinar las llamadas "Cláusulas de exclusión sindical", y dado que, tal y como lo señala su misma denominación, es en las funciones de dichos sindicatos en donde se nos presenta, siendo por ellos mismos actualizadas; considerando importante el hecho de presentar una breve exposición de los antecedentes, aparición, desarrollo y desenvolvimiento de los sindicatos desde su origen hasta nuestros días y así poder de igual forma señalar la aparición y antecedentes de las cláusulas de exclusión sindical.

Razón por la cual nuestra tesis la dividimos en cuatro capítulos, en el primer intitulado los antecedentes del sindicato, tratamos precisamente los incisos de este desde el periodo de la colonia hasta nuestros días, es decir, ahondando todos y cada uno de sus primeras manifestaciones para descentraran su razón, utilidad y función social. En el capítulo segundo tratamos de definir los principales conceptos jurídicos relacionados con nuestro trabajo, como son la asociación, coalición, sindicato, Derecho de asociación y la libertad de afiliación

III
sindical para hacer una diferenciación de estos conceptos para una mejor comprensión de nuestro tema, encontrando diferencias en algunos y similitudes en otros.

Al abordar el capítulo tercero de alguna manera y otra es la llave que nos abre la puerta para la sustentación de nuestra tesis, ya que hacemos un estudio de la cláusula de exclusión y de sus modalidades así como de su planteamiento y fundamento legal para hacer análisis y determinar si es constitucional o inconstitucional dicha cláusula.

Finalmente en el capítulo cuarto y después de haber analizado cada uno de los capítulos anteriores hablamos de la aplicación de la cláusula de exclusión en la actualidad señalando sus requisitos exigibles para su aplicación cuando se trate de una expulsión al trabajador por parte del sindicato, asimismo hablamos de la aplicación de dicha cláusula en los estatutos de una organización sindical y las causas de expulsión del sindicato, es decir, los motivos y los elementos que dan origen a este hecho.

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES DEL SINDICATO

El hombre aunque en un principio se encontró aislado, debido a sus limitaciones y deficiencias no podría permanecer en esta situación de soledad, porque sería imposible bastara por si mismo sin que nunca tuviera que necesitar de los demás; el hombre por esa situación de no ser autosuficiente, es un ser social por excelencia y siempre requerirá para alcanzar la satisfacción de sus necesidades plenamente o en mayor medida, de otros, la consecución de valores cada vez más altos y sus aspiraciones lo constriñen a asociarse con otros seres para que apoyados mutuamente en la lucha por lograr esos fines lleguen a lo propuesto.

“Se nos señala como el más remoto antecedente de la asociación profesional o del sindicato los llamados 'collegia' romanos entre los cuales encontramos, el 'collegi artificum vel opificum' (gremios de los articios o de los oficios)”¹, pero tales agrupaciones tenían en un principio más bien un carácter religioso y mutualista y no netamente

¹ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 1970. p. 189.

profesional. Asimismo podemos citar, que posteriormente, al disminuir³ el numero de esclavos se origino una fuerte demanda del trabajo de hombres libres, y como consecuencia las profesiones se delimitaron y cada "Collegia" redacto sus propios Estatutos.

En un principio el trabajador probablemente no sintió la necesidad de asociarse, puesto que no existía la división de clases obrera y patronal, producía para lograr subsistir e intercambiar con otros pero el trabajador como hombre que es, tiene aspiraciones de obtener fines cada vez más y más elevados.

Llegó el momento en que ya no se podía encontrar igualdad entre los hombres, porque algunos tuvieron la necesidad de utilizar la fuerza de trabajo de otros, aportando para ello sus bienes y capitales; el que aportaba los bienes y capitales les daba un trato injusto y los explotaba en forma inhumana, esta razón fue la causa que los demás consideraron una necesidad el unirse para defender sus intereses tanto personales, cuanto de una clase social de la cual eran activos integrantes.

Debido a la falta de conciencia de lucha de clases y de la

4
importancia que tiene el desarrollo económico de un pueblo, sin conocer el derecho porqué se acaecería de él, el trabajador era obligado a cumplir su trabajo desarrollando al máximo sus energías y recibiendo en pago un salario que no era suficiente ni para la subsistencia de él y su familia.

En su lucha por un mejor equilibrio entre las fuerzas sociales u económicas y tratando de que se le diera un trato más favorable debido a las circunstancias que mediaban, debido a que se encontraba en una situación de desventaja con respecto al patrón, el desamparo por parte del estado del cuál no recibía ninguna protección, y el notorio desequilibrio entre éstos factores de la producción, capital y trabajo, fue lo que originó la asociación de los trabajadores.

Debido a que los problemas de una época a otra son diferentes, no encontramos semejanzas muy acentuadas entre las primeras asociaciones de trabajadores y las modernas instituciones sindicales, principalmente en lo que se refiere a su estructura, el origen, el motivo y las causas tanto de una asociación como de otra, se puede afirmar, son semejantes, pues se crearon con el objeto principal de la

equiparación de las condiciones económicas y sociales.

Posteriormente de estas Collegia Romanos se conformaron los gremios que: Eran uniones de los llamados maestros y aprendices, es la primera asociación de la cual se puede hablar con certeza, los maestros tenían el poder para decidir cuando un aprendiz lograba llegar a la maestría y conseguir con ello mejores oportunidades de trabajo.

Los gremios comenzaron a degenerar el luchas internas entre los maestros y los aprendices, debido a que por el temor de los maestros a la competencia que tuvieran al otorgar la maestría hacían que el periodo de aprendizaje fuera lo más largo posible, dando lugar a que los aprendices con el objeto de defender sus intereses ante las corporaciones de maestros se unieran con el fin de formar su asociación la cual fue la llamada asociación de compañeros.

Como podemos observar en las primeras manifestaciones de sindicalización o asociaciones existió una desmedida explotación, y que, para combatir la explotación del hombre por el hombre, se consignaron los Derechos Sociales: disposiciones que han determinado

la libertad del Individuo en la sociedad, en tanto que en esta sociedad restringe la libertad individual en provecho de la comunidad, así las garantías sociales consignan los derechos del hombre-social y proteger a los económicamente débiles frente a los poderosos. Es la realización practica en el desempeño de la libertad del económicamente débil, frente a los sujetos fuertes y poderosos.

1.1. Época Colonial:

En la Nueva España el régimen fue impuesto por el gobierno de la Metrópoli con un afán de vigilancia en todos los ordenes; dichos gremios dependían económicamente de España. De aquí que las ordenanzas de Gremios dictadas por los Virreyes, tendían a evitar con ayuda de los gremios, la competencia que los obreros o artesanos mexicanos hubieran podido hacer a los de España; consecuentemente, encontramos que nuestros gremios, tanto en su información con en su funcionamiento, dependían de las necesidades y conveniencias de España.

Cómo su fin, dichas ordenanzas tenía el de procurar que la

capacidad de consumo de los habitantes quedase bien distribuida entre los maestros de la ciudad, más no se ocupaban ni por asomo de procurar dar una solución a los problemas de trabajo. Fueron las leyes de Indias las que consideraron al indio, como sujeto de trabajo.

El consumo citadino y el de las provincias que en la Ciudad de México se abastecían, hicieron posible el establecimiento de las asociaciones de artesanos, las cuales se rigieron por ordenanzas reguladoras del proceso productivo; estas fueron dadas en la Ciudad de México y confirmadas por el Virrey.

Las leyes de Indias, adoptaron el principio de la libertad de trabajo y además protegieron el mejoramiento social y lo anteponen al interés privado de los particulares.

Entre otros, encontramos en el México de aquella época, el gremio de Panaderos, las Ordenanzas en el arte de la Platería, las Ordenanzas de Minería.

Todos los gremios en la Nueva España carecen de facultad

legislativa, porque están subordinados al Estado.

“Posteriormente, con la disposición de que debían transformarse en cajas de ahorros, entre otros, un ordenamiento fechado el 5 de julio de 1873 hizo desaparecer los gremios. Las cortes de España en 1913, promulgaron una ley en la que se establecía que todos los españoles y extranjeros, podrían libremente establecer fabricas y oficios sin necesidad de licencias o ingresos a un gremio”.²

“En 1915 el Rey Fernando VII pretendió sin lograrlo, restaurar la vida de los gremios, restableciendo el privilegio de las corporaciones”.³

En México durante la época colonial, tenemos también el surgimiento del movimiento gremial, pero que debido a la situación política prevaleciente durante esa época, de total subordinación de México hacia España, fue que los gremios de la Nueva España tenían características muy peculiares, como era su total e incondicional subordinación al Estado, el cual los reglamentaba y controlaba en todos

² J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero. p.89

³ Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. P.120

9
sus aspectos. Existía además, una marcada dependencia económica respecto de España, como consecuencia necesaria de la política seguida en las colonias.

“Los gremios emitían normas reguladores del trabajo a través de las llamadas Ordenanzas, en las que se establecían las condiciones bajo las cuales se debería desempeñar el trabajo, y que constituían una especie de ley a que se debían apegar los miembros de la organización.”⁴

Los principales objetivos de tales ordenanzas eran la obtención de condiciones más favorables a los trabajadores, sobre todo de los indios que eran los que en su mayoría formaban la clase obrera de esa época, y más que nada se trataba de reglamentar las prestaciones de carácter económico, tales como los salarios, los precios, etc.. Entre las Ordenanzas más importantes que encontramos durante la Colonia, tenemos la de Sombreros, la de Herreros, o bien unas que se referían a

⁴ J. Jesús Castorena, *op. cit.* p. 90

una actividad muy importante del País en aquella época y que fueron las de Minas.

De esta manera, en México, al terminar la etapa Colonial y con el movimiento de Independencia fueron suprimidos los Gremios, y con ellos las Ordenanzas que se habían dictado por los mismos quedaron insubsistentes, y sin haber durante prácticamente todo el siglo pasado, ninguna reglamentación acerca de la materia del trabajo.

1.2 Durante la Independencia:

En el México Independiente, el artículo 9º de la Constitución de 1857 garantizo la libertad de asociación, quedando permitida, como situación de hecho, la asociación profesional. La naciente industria y la atracción que surgió entre los campesinos, aunada a la constante elevación del costo de la vida, dieron como resultado el nacimiento de las primeras asociaciones profesionales que en un principio perseguían fines meramente mutualistas.

"En 1872 la aparición del círculo de Obreros de México, inicio

una etapa más definida del Derecho del Trabajo Mexicano. Ya con anterioridad, la Sociedad de Socorro Mutuo marco la pauta para la formación de asociaciones de trabajadores".⁵

Siendo influenciadas por las tendencias y pensamientos socialistas que para esa época ya circulaban en el ambiente, comenzaron ya no solo a buscar en el régimen mutualista o cooperativista el mejoramiento de su situación económica y el cambio radican en la estructura de la sociedad, sino que tendieron a la formación de sindicatos.

Los gremios fueron sustituidos, aún cuando como ya lo hicimos notar, por características muy diferentes, pero por el mismo motivo, por las modernas asociaciones Profesionales o Sindicatos, que a partir de entonces fueron el objetivo en la lucha de la clase trabajadora. En cuanto a la terminología que debe usarse para designar a las agrupaciones obreras, no existe un criterio uniforme, ni tampoco un motivo poderoso que nos obligue a usar uno y otro, ya que por medio de los dos se trata de designar a la misma figura, por lo que se ha

⁵ Ibidem. p. 92

usado indistintamente tanto el de asociación Profesional como el de Sindicato en las diversas legislaciones, siendo el primero más usual en la doctrina. Sin embargo, podemos considerar a la asociación profesional, como el genero, en tanto que el Sindicato es la especie.

El principio del movimiento sindicalistas lo situamos a partir del siglo pasado, y en el curso de este, como ya dijimos no existía prácticamente ninguna reglamentación de las cuestiones laborales y al suprimirse el régimen corporativo, el trabajador quedo completamente desprotegido, y a merced de las arbitrariedades y abuso de que era objeto por parte del patrón, fomentando con ello el capitalismo como producto del liberalismo económico, doctrina que pretende establecer automáticamente el equilibrio económico por el juego natural de las leyes de la oferta y la demanda.

En un principio la Asociación Profesional era únicamente un organismo de carácter local o sea que solamente reunía en su seno a trabajadores de una determinada empresa, persiguiendo la obtención de la igualdad entre ellos, por medio del establecimiento de un Contrato Colectivo; posteriormente, en virtud de la identidad de fines entre unas

y otras, y tratando de formar organismos más poderosos, las asociaciones profesionales se unieron, formando las Uniones Nacionales, las Federaciones y las Confederaciones.

1.3 Período de la Reforma

Aún cuando la Revolución Francesa en 1789, había proclamado la igualdad entre los hombres, esta no se había podido lograr pues con el fomento del maquinismo, el obrero era degradado a la categoría de máquina, recibiendo el trato de tal, de manera que el patrón podría hacer uso de él por el tiempo que quisiera y en la forma que más conviniese a sus intereses.

Ante la situación en que se encontraban los trabajadores, no podrán continuar aislados los unos de los otros, sino por el contrario la unión entre ellos era ya una necesidad, y el único medio a través del cual podrían obtener un mejor trato, más acorde a lo pregonado igualdad entre los hombres, lo que no podrían conseguir en una lucha particular, sino de clase, enfrentándose al patrón en forma colectiva y no aisladamente.

"En México, aún cuando desde antes a la promulgación de la Constitución de 1857, la libertad de Asociación era ya considerada como una consecuencia necesaria en la consecución, más que en obtener reconocimiento y ejercicio de las libertades fundamentales humanas, no fue, sino hasta 1917 en la Constitución del mismo año, en que se elevó a la categoría de garantía constitucional la libertad de asociación a través de los artículos 9º y 123º".⁶

"El Archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austríaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las Garantías Individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que

⁶ Nestor De Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p. 45

nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordeno que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores.”

El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio; libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaban veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias”.⁷

La vigencia de la Constitución de 1857 confimo entre nosotros la
ELA DE LA INTERLUNIA. V. HERRERA JULIANA, KKK UN REUNION UNIVRSAL DE
larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron

⁷Ibidem. p. 49

dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podría ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes de aquellos años.

1.4 La Revolución de 1910:

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse insostenible en 1910; según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la

burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del siglo XX.

“Las primeras manifestaciones de coalición obrera en México, las encontramos en los movimientos obreros de 1908 y 1909, en que estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, las cuales por la forma en que fueron solucionadas por el gobierno, produjeron en el pueblo un gran descontento y principalmente entre los trabajadores que ya para esa época, sentían la necesidad de organizarse y de intervenir en todos los acontecimientos para ir mostrando su fuerza”.⁸

En materia de trabajo, en nuestro País, la regulación de la Asociación Profesional ha experimentado algunos cambios, ya que nuestra Constitución de 1917 facultó a las Legislaturas Estatales para regularlas; posteriormente paso a ser facultad exclusiva del Congreso de la Unión.

⁸ Jesús Silva Herzog, Breve Historia de la Revolución Mexicana, p. 91

“El día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en el están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.”⁹

El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo.

En este aspecto de trabajo, el Partido Liberal recalco la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo;

⁹ *Ibidem.* pp. 93 y 94

prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio domestico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fabricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En la década última del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo; el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dicto una ley, en la que se declaro que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrón prestar la atención medica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulso fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo único de los riesgos considerado como aquel que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de el", y fijo indemnizaciones que llegaban al importe de dos

años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

Cabe destacar que estas manifestaciones de descontento fueron dando la pauta a seguir para que los trabajadores vieran plasmadas sus esperanzas de poder constituir un sindicato.

“Las Asociaciones Profesionales, tanto de oficios como obreras, aparecieron en México en 1911. Durante ese mismo año surgió la Confederación Nacional de Artes Gráficas. En 1912, la Casa del Obrero Mundial que fue fundada por dos anarco-sindicalistas, cuyo fin era radicalmente sindicalista y revolucionario; sus métodos de lucha fueron: la huelga general, el sabotaje, el boicot; uno de sus fines era acabar por completo con el régimen capitalista y además, pretendían que las empresas reconocieran la personalidad jurídica de los sindicatos.”¹⁰

El primer proyecto de crear un frente obrero unido, la constituyo la confederación del Trabajo de la República Mexicana, la cual señalo

¹⁰ Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123, p. 89.

como fines: la socialización de los medios de producción y la lucha de clases.

“En 1912, se firma en la Ciudad de México, un documento que se considera de importancia, no solamente por ser un eslabón más en la cadena del desarrollo histórico del Contrato Colectivo en México, sino porque trataba de desligar ya totalmente a este de la doctrina civilista, dejándolo de llamar contrato, y otorgándole un nombre propio, el documento a que hacemos referencia, es el llamado “Tarifa Mínima para la Industria Textil”.¹¹

Una vez iniciada la Revolución constitucional, se comenzó a acentuar el desarrollo del Sindicalismo y con ello también comenzó a ser más común la existencia de contratos colectivos de las empresas, ocurriendo con ellos un fenómeno parecido al que suscito en Europa y que el establecimiento real de estos fue anterior a la reglamentación legal de los mismos, es decir, que primero se dio el fenómeno en la realidad, y hasta después las leyes no lo incorporaron definitivamente

¹¹ Mario Pavón Flores, La Cláusula de Exclusión, p. 170

al régimen jurídico mexicano.

"En la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, se establecían ciertas condiciones del trabajo, según las cuales se acordó la imposición de una multa al patrón en caso de que se negara a tener algún acuerdo con las Asociaciones Profesionales Obreras, lo cual era ya un antecedente de la obligatoriedad para el patrón de celebrar un contrato colectivo, y así fue entendido por los Sindicatos Veracruzanos".¹²

"En la Legislación Yucateca, ya también se hace referencia expresa a los convenios colectivos industriales; en el Proyecto Zubarán para la elaboración de una legislación del Trabajo creado a iniciativa de Don Venustiano Carranza, el cual en 1916 sirvió de base para la legislación coahuilense, con lo que devino en ley positiva, se hace también referencia al contrato colectivo."¹³

No obstante, la legislación a la que más importancia le podemos

¹² Nestor de Buen Lozano, *op. cit.* p. 692

¹³ Ramón R. Muñoz, *Derecho del Trabajo*, p. 222

atribuir, tanto por la influencia que ejerció sobre todo los Estados del Sur, pues fue a la que siguieron, aún después de haber entrado en vigor la Constitución de 1917, como por la trascendencia que tuvo, y por se la más completa y explícita en lo que se refiere a la materia del trabajo en general, y al contrato colectivo en especial, es la legislación Yucateca.

1.5 Constitución de 1917:

Fue nuestra Constitución de 1970, la que realiza la Consagración del movimiento que desde 1914 pugno por crear una legislación obrera; y así establece la libertad de asociación en su artículo 9º y en su artículo 123 reglamenta, además de la jornada de trabajo, salario mínimo, normas generales sobre el salario, etc., normas que encuadran dentro del derecho Individual del Trabajo; también reglamenta en su fracción XVI, a la Asociación Profesional al reconocer tanto a obreros como a empresarios, el derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos y asociaciones profesionales, etc.

Y es así como encontramos que nuestra Constitución Política,

señala un mínimo de garantías sociales, las cuales pueden ser superadas en contratos colectivos de trabajo; en ellos se busca afanosamente obtener un equilibrio equitativo entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Son precisamente estos dos artículos los que en esencia sirven de fundamento jurídico a las asociaciones profesionales, pues aún cuando en el primer únicamente se consagra el derecho de reunión o asociación, siempre que se haga con un objeto lícito y en forma pacífica, sin hacer en ningún momento mención de la asociación profesional, podemos considerar a esta como una especie de la libertad de asociación en general, ya que se hace con un objeto lícito y en forma pacífica, con lo que consideramos, sería necesario para que el sindicato tuviera una base de legalidad y fuera también considerado como un derecho garantizado plenamente en la Constitución.

Sin embargo, el artículo 9º como ya dijimos contiene la garantía de la libertad de asociación en general, una libertad que puede ser aprovechada por cualquier persona, independientemente de la clase social a la que pertenezca, pero en la Constitución se quiso garantizar

un derecho específico, un derecho para que una determinadas clase social, la clase obrera, pudiera libremente unirse para defender sus intereses, sin el temor de que su unión pudiera ser tratada de ilegal.

La justificación específica, referida ya en forma concreta a la asociación profesional, fue incluida en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, que hace ya de la Asociación Profesional, una reunión de trabajadores o bien de patrones, cuyo objetivo debe ser necesariamente el interés de los que forman parte de ella, tendiendo a protegerlos y a defenderlos cuando las circunstancias así lo requieran. La mencionada fracción del artículo 123 a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." Este derecho fue también incluido en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución al decir: "los trabajadores y los patrones tienen derechos de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

1.6 Época Actual:

El movimiento sindical ha cobrado tal fuerza que en la actualidad, ha llegado inclusive a adquirir fuerza política; su lucha pues, en el presente, ya no solamente se enfoca en contra del empresario, sino que también sirve de medio para la transformación de la sociedad y del Estado, en la búsqueda de una mayor justicia social y en forma especial de una vida más digna y un trato más justo en favor de la clase trabajadora.

Esta transformación en cuanto a la función del sindicato, dio lugar a que, como consecuencia de la diversidad de tendencias políticas dentro de la misma clase trabajadora, nacieran a su vez variadas tendencias sindicales que podemos sintetizar en los diversos grupos que a continuación mencionaremos: El Anarcosindicalista que pretende la desaparición del ente Estado, sustituyéndolo por los propios sindicatos; el tipo de sindicato Comunista que encuentra en la Asociación Profesional, el instrumento idóneo para la lucha de la implantación de la dictadura del proletariado; por medio del sindicato Socialista se pretende la socialización de los medios de producción; el

sindicato Cristiano que tiene como meta principal el logro de una mutua cooperación entre los obreros y patronos que son parte integrante de una empresa; por último tenemos el Evolutivo, o tipo Estadounidense, puramente profesional, que acepta el sistema capitalista.

Como vemos cada tipo de sindicato de los que acabamos de mencionar, corresponde a su vez a determinadas tendencias políticas, lo que nos habla claramente de la influencia e importancia que actualmente ha llegado a alcanzar las asociaciones obreras en la vida política-social de un país.

"Actualmente en México, aún cuando hay organizaciones independientes, la mayoría de las agrupaciones obreras se encuentran reunidas en una organización llamada Confederación de Trabajadores Mexicanos, C.T.M. En la realidad sindical actual en México, existen dos tipos de sindicatos, los llamados Sindicatos Amarillos, que se encuentran apenas en formación y los denominados Sindicatos Blancos o de paja; los primeros no buscan una transformación inmediata del sistema capitalista, ni son partidarios de la lucha de clases, pues

encuentran la solución al problema social en el colaboracionismo, es decir, en la ayuda mutua que deba existir entre los diversos factores de la producción y en el reparto equitativo de los beneficios, proclamando la existencia de un beneficio común, que debe ser el propósito de los grupos de trabajadores y patrones. El Sindicato Blanco, opuesto al anterior cubre aparentemente todas las formalidades de formación de un sindicato, pero realmente están auspiciados y sostenidos por la clase patronal que los utiliza con el fin de impedir el libre movimiento obrero; es el llamado sindicato de paja".¹⁴

Consideremos pertinentes hacer notas que en nuestros tiempos los sindicatos existentes, desgraciadamente no se encargan de proteger en forma efectiva a sus afiliados, u no cumplen la gran mayoría con los estatutos que los rigen, volviéndose los dirigentes de estos sindicatos en incondicionales de los patrones, que de esta manera explotan más y mejor al trabajador, ya que mediante las famosas "cuotas sindicales", se trata de manera utópica de brindar una protección al trabajador.

¹⁴ Ramón R. Muñoz, *op. cit.* p. 225

Es conveniente señalar que la libertad de afiliación sindical en México, se ve limitada en la práctica, ya que toda persona que no pertenezca a un sindicato, en una fábrica por ejemplo, inmediatamente se le considera como trabajador de confianza y no goza de los mismos derechos que un trabajador sindicalizado; planteamiento este que en un capítulo subsecuente analizaremos. (Cfr. Infla p. 32)

CAPÍTULO II
CONCEPTOS GENERALES

En este capítulo manejaremos y explicaremos los conceptos genéricos del derecho del trabajo que tienen relación con el tema que desarrollaremos en los incisos siguientes para una mejor comprensión del mismo.

Como sabemos, el hombre siendo un ser social por excelencia, siempre ha buscado agruparse o asociarse de alguna u otra forma para una mejor convivencia y adaptación social pero sobre todo para defender sus intereses. Es por ello que damos la connotación de cada una de los conceptos siguientes.

2.1 Asociación:

La palabra asociación tiene un doble significado: el lato y el restringido.

El significado lato comprende toda agrupación de personas físicas, realizadas con un cierto propósito de permanencia, para el

cumplimiento de una finalidad cualquiera, de interés común para los asociados, siempre que sea lícito.

Dentro de este significado amplio, caen los sindicatos, las sociedades, etc., es decir, cualquier manifestación del fenómeno social asociativo.

El significado restringido de la palabra asociación se entiende, a su vez, de dos maneras, como asociación de interés público y como asociación de interés privado, dando a lo público y a lo privado el sentido que el derecho les atribuye corrientemente. Así, puede hablarse de corporaciones de tipo político, religioso, económico, deportivo, cultural, artístico, etc."¹⁵

La inclinación del hombre a agruparse con sus semejantes para el cumplimiento de fines que no podrían ser alcanzados convenientemente con su esfuerzo individual, aislado o, por lo menos, no podrían serlo de manera tan eficaz como lo permite la agrupación de personas y

¹⁵ Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, p. 79

medios, tiene muy diversas manifestaciones, siendo una de ellas la asociación.

Es fuera de discusión que la asociación profesional contemporánea nació entre los trabajadores y que la institución jurídica reconocida por las leyes era una aspiración de los mismos obreros; el movimiento en favor de la asociación profesional, en sus orígenes, nada tiene que ver con los empresarios. No tendría sentido discutir la realidad del hecho, cuya causa la hemos venido exponiendo y consistió en la tremenda injusticia que produjo el Capitalismo Liberal: El hombre era nada en este régimen y carecía de derechos, pero tenía una obligación, rendir el máximo de esfuerzos por el mínimo de salario.

De ahí nació la necesidad de la unión,; pero no era una unión de simples ciudadanos, sino de los hombres que vendían su trabajo; el hombre aislado no podía luchar contra el patrono, la unión, en cambio, igualaba las fuerzas, y fueron estas uniones, por el peligro que habrían de representar en el futuro para el Capitalismo, las que quiso prohibir el Consejero Chapelier. "Podría, pues, afirmarse que la primera finalidad de la asociación profesional fue conseguir el

equilibrio de las fuerzas sociales y económicas, igualando al trabajo con el Capital y es este objetivo el que da a la asociación profesional su carácter de garantía social en beneficio de los trabajadores."¹⁶

"La asociación de los trabajadores ha sido, ante todo, un organismo de ayuda-mutualidad para los mismos obreros. Si se recorre la historia se encontrara que fue esa su finalidad de origen: Las primeras asociaciones de compañeros de la Edad Media, las Bruderschaften y Fraterrites, eran organismos de ayuda para los compañeros necesitados; y fue también este el origen de los Collegia romanos; y así se presentaron también las primeras asociaciones obreras de la época moderna; e igualmente en nuestro país, el primer organismo fue la Sociedad Mutualista del Ahorro del Estado de Veracruz."¹⁷

Pero la verdadera asociación profesional de fines del siglo XVIII es un cuerpo para la defensa de los trabajadores: El hombre no quiere ser máquina y mediante la unión con sus compañeros defiende la

¹⁶ Mario de la Cueva, *op. cit.* p. 308.

¹⁷ *Ibidem.* p. 309.

dignidad de su persona.

Las diferencias de fortuna, tal es uno de los principios del nuevo humanismo que sustentan los trabajadores, ni significan la posesión de un grado superior en la escala de los valores humanos y sociales.

En consecuencia, la asociación profesional luchara por el respeto de la persona humana, en el contrato de trabajo y en las relaciones con el Estado. Y es también un organismo de defensa en otro sentido, aunque emparentado con el anterior: la clase patronal conquisto con el Contrato de Obra del Código Napoleón la facultad de explotar a los hombres, como si fueran maquinas. Había que arrebatarle ese derecho y hacerla entender que todos los hombres son iguales.

Era urgente que los trabajadores encontraran una nueva figura jurídica que les permitiera obtener de su trabajo condiciones mínimas de existencia; nada conseguía el trabajador aislado; la asociación profesional, por medio de la huelga y en el contrato colectivo, podía lograrlo. De ahí la razón y la importancia de las uniones obreras.

La asociación profesional es portadora del nuevo principio de justicia social. Thering hablo en el siglo XIX de la Lucha por el Derecho; pero era imposible que el obrero aislado conquistara sus derechos. La asociación profesional recogió la idea del maestro alemán y lucho por los derechos del hombre de trabajo. Es verdad que a veces se ha excedido en los procedimientos y que ha reclamado en ocasiones lo que no podía concederse en un determinado momento histórico, pero su actitud y su tendencia es una aplicación del concepto de la justicia. Por esto, si el derecho del trabajo propaga un nuevo humanismo jurídico, la asociación profesional es el instrumento social para su realización.

Y esta actitud de lucha es todavía más amplia: La asociación profesional no se contenta con lograr un mínimo de vida para los trabajadores; es un propósito inmediato, pero no único. Desea un mundo mejor, como una finalidad última, y en el que sea una realidad el respeto a la persona humana: El triunfo de los valores morales no reclama la miseria de los trabajadores; justo es el sacrificio de los hombres, pero cuando es necesario y nunca en favor de unos cuantos privilegios. La riqueza, como han afirmado las Encíclicas de León XII y

Pío XI debe extender sus beneficios. Tal es la esencia de la justicia, las cosas al servicio de los hombres.

Y estos caracteres de la asociación profesional se mantienen cuando la contemplamos desde el ángulo de los empresarios: Su unión ha sido también indispensable, en defensa de sus cosas. Un empresario puede, en ocasiones, luchar aislado con sus trabajadores, pero cuando estos cuentan con el apoyo de la clase trabajadora, la lucha es difícil. El contrato colectivo de trabajo, por otra parte, rige a veces en muchas empresas; y la lucha contra un patrono repercute en la vida de las demás asociaciones. Por este camino se ha producido un fenómeno curioso: Los privilegios del Capital produjeron la unión del Trabajo y esta unión, a su vez, determinó al Capital a estrechar sus líneas. Y a medida que corren los años la separación de los grupos y la unidad de cada uno son mayores. La reforma del Estado y de la Sociedad habrá de tomar en cuenta estos datos para modificar sus causas. Y esta supresión de las causas de la desigualdad social es también el propósito del nuevo humanismo que propaga el derecho del trabajo.

Las ideas sociales deben probar su efectividad en la realidad: Pues

bien, estos datos, característicos de la asociación profesional contemporánea, se revelan en el fracaso de lo que se llama el sindicato mixto: históricamente ha sido una forma de asociación sin importancia. La mayoría de las legislaciones, al definir la asociación profesional, excluyen la posibilidad del sindicato mixto. Así lo entendieron los autores alemanes al interpretar el artículo 159 de la Constitución de Weimar. Otras legislaciones son mudas, pero las funciones que atribuyen a los organismos de obreros y patronos hacen irrealizable la idea del sindicato mixto.

Los sistemas corporativos, Italia, Portugal y Brasil no se atrevieron a consignar en sus leyes la teoría del sindicato mixto y prefirieron superar la contradicción de intereses en la corporación. Paul Pic y G. Bry sostienen "que nada oponía en Francia, durante la vigencia de la Ley en 1884, o la formación de sindicatos mixtos y aún afirman que era la organización normal en la agricultura"¹⁸, pero aún cuando sea cierta esta interpretación de la ley, no se tiene noticia de que existiera un solo sindicato mixto de importancia; y la organización

¹⁸ Cit. por PIC, Paul. Tratado de los Derechos del Hombre, p. 146.

agrícola era resultado de la gran división de la propiedad raiz, que superó, en esta rama de la economía, la oposición de las clases.

La sindicación mixta fue desechada por la República Española, al decir de García Oviedo y Gallart Folch. La única legislación que parece admitir la existencia del sindicato mixto es la chilena; pero es curioso anotar que después de incluirlo en la enumeración general del artículo 363 del Código de Trabajo, únicamente reglamenta los sindicatos de trabajadores o de patronos. Finalmente, los líderes del sindicalismo católico se han esforzado inútilmente por constituir sindicatos mixtos.

Por otra parte, los teóricos del sindicalismo han desechado siempre la idea: Así, por ejemplo, Marx, Proudhon, Plejanov, Sorel, los esposos Webb, etc. Y es porque la asociación profesional nació para defender a una clase social y habrá de subsistir mientras persista la necesidad de la defensa, esto es, mientras no se supere la oposición de intereses. Pero es contradictorio pretender usar una institución para fines distintos a los que revelan su origen y su naturaleza.

Para concluir queremos señalar que:

La ley anterior definía la asociación profesional o sindicato como la reunión o agrupación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La ley actual nos dice escuetamente en el artículo 356, que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, agregándose en el artículo 357 que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituirse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

La razón de este cambio es sencilla; obedece primordialmente como se expuso en la Exposición de Motivos, al hecho de reducir al interés profesional, de patrones o trabajadores, la constitución de agrupaciones, como una derivación lógica de la amplitud que se ha otorgado al llamado Derecho Colectivo del Trabajo, al que se pretende darle mayor importancia que al individual, dado que la mejor defensa del trabajador la debe constituir un sindicato bien organizado, bien dirigido y orientado efectivamente hacia la protección del agremiado. Además, resultaba casuista e innecesaria la aclaración de que las

organizaciones debían serlo de una misma profesión, oficio o especialidad o diversas profesiones, oficios o especialidades, por cuanto que en la vida moderna y dado el avance del industrialismo y de la empresa misma, ya no es posible pensar en actividades concretas, sino variables y multiplicadas a las diversificaciones que ha sufrido el maquinismo y el servicio personal.

De ahí que debemos reducir los elementos de toda asociación profesional a dos, uno a la agrupación que puedan realizar libremente los trabajadores o los patrones; el otro, a la finalidad explícita de ser para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Con ello se evitó el exclusivismo de la Ley anterior de la agrupación de oficios o especialidades específicas, como podrían serlas las incluidas en gremios, ferrocarrileros, de textiles o de petroleros; para otorgar mejor amplitud a la sindicación, esto es, al propósito ya enunciado de hacer que el mayor número de trabajadores se asocien en beneficio de su interés laboral.

2.2 Coalición:

El derecho colectivo del trabajo debe principiar con la historia del derecho de coalición, que es su base general. El derecho de coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes; si esta libertad falta, no son posibles, ni la huelga y el lockout, ni la asociación profesional, ni podría pactarse el contrato colectivo de trabajo. La primera batalla hubo de sostenerse para conseguir la libertad y el derecho de coalición.

Proclamada la libertad de coalición, se logro la tolerancia para la huelga y el paro, ya que en la practica se confundieron los derechos: la simple coalición, si no se permitiera la suspensión colectiva de los trabajos, seria un derecho de petición de los trabajadores ante el empresario. Pero la huelga, si bien tolerada, no integraba un derecho: Consistía en la suspensión colectiva de cumplimiento a las obligaciones, la ruptura de los contratos individuales de trabajo; el empresario quedaba en libertad para despedir a sus obreros y emplear nuevos trabajadores; cualquier acción que pretendiera estorbar el libre ejercicio de ese derecho, constituía un delito.

La huelga era un derecho negativo, era la facultad de dejar de

trabajar, pero no era un derecho positivo, pues no obligaba a la empresa a suspender sus labores; su fuerza radicaba en la solidaridad obrera y en la dificultad de encontrar nuevo personal.

Por estas consideraciones, la huelga, antes de definir un derecho positivo, tuvo una historia propia, diversa del simple derecho de coalición: Esta historia que hizo pasar a la huelga del periodo de tolerancia al de la huelga como un derecho de las mayorías obreras, se preparo en Inglaterra y se consumo, por primera vez en el derecho contemporáneo, en la Constitución Mexicana de 1917. Finalmente, y en especial, a la terminación de la segunda guerra mundial, las legislaciones principian a introducir restricciones al ejercicio del derecho de huelga, particularmente en los servicios públicos.

La asociación profesional tiene también su historia: Si el derecho de coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, parecería lógico concluir que su reconocimiento produce la licitud de la asociación profesional.

La asociación profesional habría seguido el proceso de la huelga,

esto es, habría funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, aún cuando no reconocida legalmente; nada impediría su formación, pero no constituiría un derecho, esto es, ni gozaría de personalidad jurídica, ni sería obligatorio para los patrones entrar en tratos con ella, aún cuando, en la vida real, se vieran precisados los empresarios a discutir con ella.

El proceso, sin embargo es variable en los grandes países de Europa: En Inglaterra se conquistó, en 1824, la libertad de coalición y la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues nada había en el orden jurídico en contra de sus existencia. En Francia, se obtuvo la libertad de coalición en 1864 y pudo funcionar la huelga, pero en cambio, subsistió la prohibición para la asociación profesional.

Esta diferencia se debe a una distinta actitud político-económica: Inglaterra prohibió el derecho de coalición, para satisfacer los principios de la Escuela Liberal, pero toleró a las asociaciones que persiguieron un fin lícito, distinto de las finalidades de la asociación profesional y cuando dejó de castigar la coalición, se produjo,

automáticamente, la licitud de la asociación profesional. "El derecho francés fue adverso a la libertad de asociación; las Declaraciones de Derechos no aseguraron el derecho de asociación, porque el Estado tenía miedo a los grupos sociales; en los artículos 101 y siguientes del Código Penal, se consigno el delito de asociación secreta y únicamente podría actuar la asociación autorizada y vigilada por el Estado, posición que no podría consentir la asociación profesional".¹⁹

En una nueva época, reconocieron las leyes la existencia de la asociación profesional y le otorgaron personalidad jurídica, pero aún así, no era un derecho de los trabajadores frente a los empresarios, quienes, legalmente, no estaban obligados a tratar con ella, si bien según ya dijimos, en la realidad de los hechos firmaran contratos y pactos colectivos. La última época de la asociación profesional devino un derecho de los trabajadores frente al patrono y desde entonces, quedo obligada el empresario a discutir con ellas los asuntos de trabajo; la asociación profesional emparentó con la huelga y si esta se convirtió en un derecho de las mayorías obrera, aquella integro un

¹⁹ Euquerio Guerrero, Manual de derecho del Trabajo, p. 345

derecho de los mismos trabajadores para tratar, por su conducto, todos los problemas de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo, en términos generales, han sido siempre instituciones lícitas pero su valor ha estado sujeto a las mutaciones históricas de la huelga y la asociación profesional: En el periodo de la tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia; Marcel Planiol llegó a afirmar " que era una declaración de buena voluntad de los patronos, pero que no había una vía legal para reclamar su cumplimiento".²⁰ Cuando se dotó de personalidad jurídica a la asociación profesional, adquirió existencia legal el contrato, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

La etapa contemporánea del contrato colectivo esta igualmente en el derecho mexicano, pues nuestras leyes hicieron obligatorio para el patrono su celebración y cuando los trabajadores no lo consiguen por

²⁰ J. Jesús Castorena, *op. cit.* p. 398.

medio de la huelga, pueden acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que se fijen en un laudo las cláusulas substitutivas del contrato colectivo.

El derecho colectivo de trabajo, en su etapa final y en sus instituciones, libertad de coalición, libertad y derecho de asociación profesional, derecho de huelga, contrato colectivo y reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de este y son en consecuencia, garantías sociales en beneficio de los trabajadores y según expusimos en capítulos anteriores, el derecho colectivo del trabajo es una garantía para la realidad y efectividad del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social pero no obstante ser derecho instrumental y no constituir una finalidad en si mismo, tiene sustantividad propia, porque la libertad de coalición es uno de los derechos del hombre, ya que es una manifestación de la libertad.

Los principios de la Escuela Liberal se aplicaron primeramente en Inglaterra, pero Francia los impuso, en forma violenta, antes que

Inglaterra, por eso se lee, en la mayoría de los libros, que la Ley Chapelier es la primera que prohibió las coaliciones y la asociación profesional. Por otra parte, el derecho colectivo del trabajo se hizo posible en Inglaterra antes que en Francia y es un homenaje más de aquel pueblo a las libertades naturales del hombre; cuarenta años después se desarrolló en Francia, en tanto Alemania se empeñó en desconocerlo durante casi todo el siglo XIX. La influencia de México principio en el año 1917.

Para concluir, y a manera de resumen, queramos señalara que el concepto de coalición adquiere siempre un significado especial cuando se habla del derecho colectivo del trabajo, la Ley Laboral de 1931 en su artículo 258 define a la coalición "como el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses, comunes" en la actualidad, la coalición vienen regulada en los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo donde se señala, que la Ley Reconoce la Libertad de coalición de trabajadores y de patronos y define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra, o dicho en otras palabras, la unión hace la fuerza.

2.3 Sindicato

La palabra Sindicato deriva del griego "Sundike que significa Justicia comunitaria o bien idea de administración, atención de una comunidad".²¹

Esta palabra se utilizó por primera vez en una federación parisina denominada "chambre syndicales dubatiment de la Sainte Chapelle" en 1810 que sirvió para denominar a las organizaciones patronales.

La definición de la palabra Sindicato no ha sido tarea sencilla,

²¹ Alberto Trueba Urbina, op. cit. p. 475

50
porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia, es decir, de acuerdo al interés general del autor.

El rigor puede encontrarse una definición diferente, según el grado de autonomía o dependencia que se le reconozca, frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

Entre otras pueden mencionarse las siguientes definiciones:

Para Cabanellas es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión y oficio, o profesiones y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales."²²

García Abelian entiende que es "La agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y

²² Guillermo Cabanellas, *op. cit.* p. 386

colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social."²³

De acuerdo a la definición de Pérez Botija es "una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales."²⁴

En concepto de Juan D. Pozzo los sindicatos son "agrupaciones de trabajadores o de empleados que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mayoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros."²⁵

Por último, Manuel Alonso García entiende que es "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los

²³ *Idem*, p. 386

²⁴ Rosenda Salazar, *Las Luchas Sindicales en México*, p. 157

²⁵ Juan D. Pozzo, *Derecho del Trabajo*, p. 451

intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.”²⁶

En las legislaciones extranjeras también se han dado varias definiciones de este concepto, por lo que consideramos importante señalar algunas de ellas, y posteriormente señalar la propia.

La ley francesa de 25 de febrero de 1927, promulgada el 10 de marzo del mismo año y que integra el Libro Tercero del Código de Trabajo, en su artículo 1 dispone que los sindicatos profesionales tienen por objeto, exclusivamente, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

El artículo 276 del Código de Trabajo panameño, señala que “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, o de patrones o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

²⁶ Manuel Alonso García. La Huelga y el Cierre Empresarial, p. 37

El Código de Trabajo chileno (de 1971), en su artículo 367 (364) dispone que "los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este título, serán instituciones de colaboración mutua de acuerdo a las definiciones dadas anteriormente, podemos dar un concepto de sindicato entendiendo como tal; a la persona moral con personalidad jurídica propia, toda vez que este debidamente constituido ya sea por trabajadores o por patrones para defender sus intereses comunes o de clase."²⁷

2.4 Derecho de Asociación

La asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común. Pero el término asociación tiene un doble significado: El primero, que pudiera llamarse social, corresponde a la definición propuesta al principio de este párrafo. La asociación se distingue fácilmente de la reunión, pues esta es una agrupación momentánea de los hombres y el concepto propuesto, por otra parte, engloba la idea de

²⁷ Miguel Hernanz Marquez, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, p. 140

sociedad, tal como quedo precisada en el párrafo anterior; la sociedad seria una especie del genero asociación, con una característica especial, cual es la de perseguir un fin de naturaleza preponderantemente económica.

Pero el término asociación tiene un segundo significado, y de el podría decirse que tiene naturaleza jurídica. Colocados en este terreno, la asociación, en sentido limitado, juntamente con la sociedad, es una especie del genero asociación en sentido amplio. De donde se deduce que así como la sociedad tiene un rasgo específico que hace de ella una especie dentro del genero, también la asociación en sentido limitado o jurídico debe tener la característica que la individualice.

El concepto asociación, en el sentido que estamos buscando, fue propuesto sin haber sido superado a nuestro entender por el artículo primero de la ley francesa de primero de julio de 1901:

“La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su

actividad, con un fin distinto al reparto de beneficio".²⁵

Nuestro Código Civil de 1928, en su artículo 2670, definió en términos parecidos a la asociación:

"Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación".²⁹

"La ley francesa y nuestro Código Civil de 1928 han caracterizado magistralmente a la asociación:

a) La asociación es, en primer término, un agrupamiento de personas.

Por este capítulo, la asociación esta emparentada con la reunión y con el contrato de sociedad;

b) La asociación es una unión permanente, por lo que, como ya

²⁵Miguel Hernainz Marquez, *ibidem*, p. 148.

²⁹Euquerio Guerrero, *op. cit.*, p. 198.

indicamos, se separa de la reunión, pero continua emparentada con el contrato de sociedad;

c) La asociación puede perseguir cualquier fin lícito, entendiendo por tal el que no este prohibido por la ley. Así se desprende del citado artículo 1670 del Código Civil;

d) Sin embargo, los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica, porque de ser así, devendría una sociedad".³⁰

La diferencia radical entre la asociación y la sociedad se encuentra pues, marcada con toda claridad en las definiciones que hemos transcrito. Y se hace más notable la diferencia considerando que tanto la ley francesa como nuestro Código Civil definen a la sociedad como un contrato y como un convenio a la asociación.

Podríamos por tanto definir a la asociación diciendo: Es un

³⁰Mario de la Cueva, *op. cit.* p. 315.

agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económico.

El fundamento de toda asociación se encuentra en el viejo pensamiento aristotélico: El hombre es un ser social. Queremos decir, la asociación con los semejantes obedece a una necesidad vital del hombre; es una necesidad que deriva de su propia naturaleza. El derecho de asociación es, en consecuencia, un derecho que traduce una necesidad humana; es, según el concepto que nos hemos formado, un derecho vital del hombre, o lo que es igual es un derecho natural del hombre, porque la asociación es un imperativo de su naturaleza. Estas ideas corresponden a la más pura tradición mexicana. Nuestro ilustre constitucionalista José María Lozano se expresó en estos términos:

“El hombre, como hemos tendió ya ocasión de decirlo, ha nacido para la sociedad, es esencialmente sociable, y solo mediante su asociación con los demás hombres puede aspirarse al desarrollo y perfección de su ser... En todos los ordenes posibles a la unión hace la

fuerza. Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, humanitarias, realizan proyectos que serían imposibles para la fuerza aislada de cada hombre..."³¹

Fácilmente se comprenderá que los fines de las asociaciones sean amplísimos y se confundan con los fines humanos, al menos con aquellos que el hombre no puede realizar aislado, y que son siempre los más numerosos e importantes. Fines de naturaleza familiar, religiosa, cultural, política, etc., pueden dar vida a las asociaciones: la sociedad misma es; una asociación desprendida del género por la característica económica de su finalidad.

El derecho de asociación, como el de reunión, es un derecho público, esto es, la libertad de asociación es un derecho del hombre frente al Estado. Y es interesante aportar que los dos derechos se encuentran asegurados, desde la Constitución de 1857, en un mismo artículo del capítulo de Garantías Individuales.

³¹José María Lozano, La Constitución de 1917, p. 199.

La libertad de asociación no siempre se ha reconocido por los Estados, particularmente las asociaciones que se relacionan con las actividades políticas. La unión hace la fuerza y los Estados no ven con simpatía la formación de fuerzas sociales. En términos generales, el derecho de asociación es una conquista de la democracia. En ocasiones ha marchado unido con el derecho de reunión y tal fue la condición de Inglaterra y de los Estados Unidos; pero, a veces, se han encontrado divorciados como en Francia. En nuestro país tienen una misma vida.

En términos generales podemos decir que "El Derecho del Trabajo busca establecer igualdad económica entre los factores de la producción, a través de la asociación profesional, el contrato colectivo con lo que pretende igualar la fuerza económica de los patrones con La Unión de los Trabajadores.

Nuestro artículo 9 constitucional al tratar lo referente a la libertad de asociación, dispone lo siguiente: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República...

En su fracción XVI, el artículo 123 Constitucional establece, que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Este derecho de asociación profesional no es una creación del Estado, sino que en realidad es este quien lo ha reconocido, tanto en sentido amplio y nos referimos precisamente al artículo 9 Constitucional; pero también restringe en la fracción XVI del 123 Constitucional su reconocimiento para ubicarlo en cuanto a las personas, a sus caracteres ya sea de obrero o bien de empresario.

Con relación a este aspecto, el Dr. Mario de la Cueva, nos consigna en su obra el hecho de que, a mediados del siglo XIX las famosas "Trade Unión" inglesas constituían una asociación profesional restringida, ya que estaba integrada solamente con trabajadores de la misma profesión, de tal manera que constituía un sindicato muy estricto; en tanto que la asociación francesa estuvo constituida por trabajadores de profesiones similares o conexas.

Este mismo tratadista, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II, expone que la asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico y organizado para la realización de un fin.

Es así como el hombre, uniéndose con sus compañeros de trabajo, forma un cuerpo de defensa de su dignidad como persona; el respecto a su persona tanto en el contrato de trabajo, como en sus relaciones con el Estado. Fueron estos propósitos los que llevaron a los trabajadores en la Época Napoleónica, a luchar contra los patrones que, apoyados en el Contrato de Obra del Código Napoleón, explotaban a los hombres como si fueran máquinas; comprendieron que solamente unidos podrían obtener ventajas y más que eso, condiciones mínimas de existencia.

Actualmente, la asociación profesional, además de constituir garantía de existencia del derecho Individual de Trabajo, sirve de estímulo y complemento a la acción del Estado.

Cabe aquí también mencionar la opinión que acerca de la necesidad humana de vivir en sociedad, expreso José María Lozano,

62
constitucionalista mexicano. "El hombre... ha nacido para la sociedad, es esencialmente sociable y solo mediante la asociación con los demás hombres puede aspirarse al desarrollo y perfección de su ser... En todos los ordenes posibles, la unión hace la fuerza... Las sociedades artísticas, científicas, industriales, comerciales, humanitarias, realizan proyectos que serian imposibles por la fuerza aislada de cada hombre".³²

El derecho de asociación profesional es la garantía de igualdad en las relaciones entre capital y trabajo, es la conclusión que Mario De la Cueva, en su ya citada obra nos expone; añadiendo, que es necesario que la clase obrera se imponga a la clase patronal; o sea, que es necesario que la asociación profesional obrera obligue a los empresarios a tratar con ella, apoyados por su unión y la huelga apoyada solidariamente por otros grupos obreros; y siguiendo lo establecido por nuestra Legislación: la intervención del orden jurídico para obligar al empresario a tratar con la asociación profesional.

³²Ibidem. p. 202.

Atendiendo a nuestros textos legales, a los artículos constitucionales mencionados, observamos que quienes se reúnen y forman un Sindicato, están ejercitando un derecho. Se objetiviza, se materializa la voluntad del grupo, se lleva a cabo una acción, que esta reconocida por la Ley como un derecho. A resultas de estos, cabe mencionar la existencia de nuestra Legislación laboral, de otros preceptos constitucionales.

2.5 Libertad de Afiliación Sindical

La libertad ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre. Ha luchado y aún lo hace por lograrla. Sin embargo, el convertir a la libertad en el dogma fundamental de la superestructura jurídica: el Código Napoleón sería su más precisa expresión, el hombre dio origen a la explotación inocua de sus semejantes. El laissez faire, laissez passer, formula estatal del liberalismo, llevo implícito el nacimiento del sistema capitalista, con todas sus consecuencias. Hoy, quienes aún defienden al liberalismo económico, así sea atenuado por el reconocimiento de los derechos sociales, invocan la libertad como el supremo valor. Los que adoptan una postura socialista aducen con toda

razón, que la libertad capitalista es la libertad de morirse de hambre.

El concepto de libertad, auspiciado por el humanismo, protegido por la idea que defiende al derecho natural, tema esencial de los argumentos del capitalismo es, sin embargo, un concepto precariamente manejado. Suele entenderse como un beneficio otorgado al hombre: el derecho de libertad como una concesión, olvidando que el hombre es libre, esto es, que la libertad es una cualidad intrínseca al hombre y que lo que los demás hombres determinan son los límites de su libertad. Las limitaciones a la libertad, a ese querer antárquico y por lo mismo, soberano, que suelen defender los conservadores, son impuestas y las más de ellas, como consecuencia de la necesidad de convivencia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: en Relación a la Libertad de Afiliación Sindical en su artículo 133.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones.

IV.- Obligar a los trabajadores, por coacción o por cualquier otro

medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura.

El artículo 358, en su parte inicial, establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él".

O sea encontramos la consagración del régimen de libre afiliación sindical, la cual engloba las siguientes facultades: 1o. tanto el trabajador como el patrón pueden afiliarse voluntariamente al sindicato; 2o. De igual manera, ambos tienen la plena libertad de separarse. Es a esto a lo que se le ha llegado a la mar Democracia Sindical, y no es sino la confirmación de la tendencia individualista del sindicalismo: cuando el sujeto admite su pertenencia al organismo sindical, cuando se convierte en sujeto de obligaciones con respecto al Sindicato de tal manera que el grupo profesional-sindical queda subordinado a la voluntad de la persona humana.

Esta libertad de afiliación sindical que estamos tratando, constituye una conducta individual, una facultad jurídica, que se integra con la sola decisión personal, particular del sujeto, ya sea

medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura.

El artículo 358, en su parte inicial, establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él".

O sea encontramos la consagración del régimen de libre afiliación sindical, la cual engloba las siguientes facultades: 1o. tanto el trabajador como el patrón pueden afiliarse voluntariamente al sindicato; 2o. De igual manera, ambos tienen la plena libertad de separarse. Es a esto a lo que se le ha llegado a la mar Democracia Sindical, y no es sino la confirmación de la tendencia individualista del sindicalismo: cuando el sujeto admite su pertenencia al organismo sindical, cuando se convierte en sujeto de obligaciones con respecto al Sindicato de tal manera que el grupo profesional-sindical queda subordinado a la voluntad de la persona humana.

Esta libertad de afiliación sindical que estamos tratando, constituye una conducta individual, una facultad jurídica, que se integra con la sola decisión personal, particular del sujeto, ya sea

patrón o trabajador.

Se ha llegado a confundir el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical, ya que al constituirse un sindicato, los organizadores están ejercitando su derecho a sindicalización, lo cual constituye un acto colectivo, constitutivo, pero a la vez dichos organizadores, a la par que ejercen su derecho de sindicalización, quedan afiliados al mismo.

Ahora bien, el Estado esta obligado a proteger incluso, asegurar la autonomía sindical, por representar esta el derecho individual de asociarse, que es la primera faceta de la libertad de afiliación sindical, pero siempre y cuando sean aplicables las limitaciones, restricciones impuestas en razón del orden y bien público o sea social.

La resolución de la encrucijada entre afiliarse o no, o desafiliarse constituye el tema principal de la libertad de afiliación.

En enero de 1926, el Consejo de Administración de la O.I.T. abordó el tema de la Libertad Sindical, sin que se hubiese llegado a un

acuerdo satisfactorio. Fue hasta 1948, en que se celebró, en San Francisco, Cal., la Conferencia General de la O.I.T. De ella surgió el llamado convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización de 1948, el cual en su 2 artículo hace referencia a la libertad sindical relativa a los trabajadores y patrones; y en el inciso del artículo 3º. hace referencia a la libertad Sindical relativa a las organizaciones.

Considerando el hecho de que si la asociación profesional no constituye un fin en si mismo, sino un medio para lograr el bienestar ;y la seguridad obrera, el toparnos con las cláusulas de exclusión, como imposición sindical, nos resulta violadores de la libertad de Asociación y por lo tanto, inconstitucionales, más el examen pormenorizado de las situaciones sociales y sindicales, podrá orillarnos a encontrar una faceta, un plano, en el que legalmente sean compatibles dichas cláusulas.

Según concluye Guillermo Cabanellas "Obligar a la sindicación es lo mismo que negar ese derecho..."

Más sin embargo, este mismo autor acepta, y nosotros con él, que es el orden público y jurídico y el interés social, los que limitan la libertad de asociación y con ella la libertad de trabajo. Ya que la salvaguarda y protección de dicho interés social, esta colocado siempre por encima de situaciones y deseos particulares, de ahí, que aún cuando nuestra legislación proclame la libertad de asociación, ha de cuidarse que esta no interfiere de manera perjudicial en el plano de la producción y origina inestabilidad en la industria y en el comercio; para todo ello es necesario que organismos estatales intervengan para auxiliar, proteger y garantizar el orden público mediante la limitación a la libertad individual en aras del bien común. Esto es perfectamente comprensible dado que, siempre que nos refiramos a la libertad (individual) esta solo existe y es ejercitable en cuanto a lo social; y necesariamente es así, entonces, ;la norma jurídica debe vigilar su goce, procurando un ambiente de convivencia social.

Como ya asentamos líneas arriba, el mínimo de libertades individuales que el Estado debe garantizar, esta sujeto a reglamentación, de tal manera el artículo 5o. Constitucional, nos señala el limite de la libertad de trabajo y tal es la licitud, entendiéndose por

ella la no contravención a las buenas costumbres o a las normas de orden público, de tal manera que si bien es cierto, se garantiza la posibilidad de seleccionar la ocupación o trabajo que más le acomode al individuo, no se protege la abstención del trabajo la cual redundaría en perjuicio del mismo individuo y del conglomerado social.

CAPÍTULO III
LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y LA LEGITIMIDAD
DE LA CLÁUSULA DE INGRESO

El punto que ahora desarrollaremos en la tesis es de vital importancia para la comprensión del mismo, ya que en el analizaremos las cláusulas de exclusión y su legitimidad, por lo que comenzaremos por sus antecedentes.

Para dar una buena definición de los conceptos antes mencionados va a ser necesario intercalarlos, porque con la definición de uno trae aparejada la de los otros.

Para comprender los términos constitucionalidad y su contrario la anticonstitucionalidad, habrá que partir del conocimiento del primado de la Norma Suprema sobre las demás leyes que de ella se derivan.

Miguel Lanz Dunet afirma que el principio fundamental sobre el que descansa nuestro régimen constitucional es la Constitución, por cuanto "solo la Constitución es suprema en la República. Ni el gobierno federal, ni la autonomía de sus entidades, ni los órganos del Estado que desempeñan y ejercen las funciones gubernativas... son en nuestro

derecho constitucionales soberanos..."³³

De la Constitución se derivan la legalidad (constitucionalidad) o ilegalidad (inconstitucionalidad) de las leyes ordinarias. Máxime si se trata de constituciones rígidas, en sus diversas modalidades, cuyo apego debe evitar lo contradictio de un pretendido poder constituyente permanente, en principio rechazable, y cuyo abuso puede transformarlo en flotador de reformas circunstanciales, de proyección derogable. De aquí el acierto de la concisión y generalidad de los preceptos constitucionales propiciadores de la estabilidad y fijeza constitucional. Deberán recurrirse las leyes orgánicas para su adaptación a las nuevas necesidades sociales. Cuanto mayor sea la vigencia del articulado constitucional, más fuerte será su validez y demostrabilidad.

Así que en resumen y de manera sucinta queremos señalar que constitucionalidad significa vivir con apego a la Constitución y sobre todo estar de acuerdo con los preceptos que dicha carta magna establece.

³³Oscar Alvarez, Derecho del trabajo, p. 170.

Es preciso distinguir los términos constitucionalidad, inconstitucionalidad y anticonstitucionalidad. Del primero deberá entenderse ante todo el precepto al que se le hace referencia. Pero además, el jurista interprete o ejecutor del derecho puede captar la idealidad que anima el denominado espíritu de una Constitución. La inconstitucionalidad esta en consonancia con esta ultima aseveración. Se trata de algo quizá no concreto pero que esta ahí, en la capitación de los rasgos peculiares e idiosincrásicos del pueblo de un Estado, mientras que la anticonstitucionalidad ha de estar referida a un precepto concreto y determinado. Así, las leyes ordinarias y orgánicas no pueden, desde el punto de vista formal, ser anticonstitucionales. Es mas, ni siquiera inconstitucionales, es decir, no pueden ser contrarias ni a precepto preciso ni a la voluntad del legislador (pueblo). No han de contradecir a los lineamientos concretos, específicos y, en su caso, el significado del contenido constitucional.

En la inconstitucionalidad se hace referencia a la no coincidencia con los términos de la Constitución, es decir, no se esta de acuerdo con la existencia de una Constitución y mucho menos con sus preceptos.

“La inconstitucionalidad de una ley implica afianzar la supremacía de la Constitución sobre los demás ordenamientos jurídicos de ella derivados. Origina el control jurisdiccional sobre leyes y la facultad a los ciudadanos de un país de impugnar los actos de las autoridades cuando estos van en detrimento de la Constitución. En su consecuencia, son causa de conflicto. Se presupone que es entre los poderes ejecutivo y judicial donde tiene aquel mayor cabida, por un abuso de autoridad o error, en perjuicio del afectado”.³⁴

“La anticonstitucionalidad en un término muy preciso, ya que el vocablo “anti” significa la no coincidencia con la Constitución, es decir, se esta en contra de la misma o que no le interesa observar en lo absoluto a una Constitución, y por ende los ordenamientos Constitucionales carecen de sentido.”³⁵

En resumen queremos señalar, después de haber analizado las definiciones anteriores, que la inconstitucionalidad significa una violación o transgresión a un precepto constitucional y por lo tanto hay

³⁴Felipe Tena Ramírez, Derecho Constitucional Mexicano, p. 35.

³⁵Gustavo Carbajal Moreno, Derecho Positivo Mexicano, p. 63

que demostrarlo, es decir, que se esta en contra de la Constitución. Por lo tanto la anticonstitucionalidad, supone la emisión del régimen constitucional y la no observancia de los preceptos constitucionales considerados como obligatorios.

Por lo contrario, el derecho constitucional es el faro luminoso de la vida institucional del pueblo y del Estado. De aquí la importancia de mantener el dualismo Constitución democracia, máxime con las garantías de sistemas que como el parlamentario protegen con mayor eficacia el derecho de los pueblos a participar en la vida política y controlar la actuación de los gobernantes; ello a pesar de que la Norma Suprema o código Político, es el menos dinámico de los derechos, pues las dificultades de reforma facilitan su rango jerárquico y la estabilidad, demostrabilidad, y fijeza de sus preceptos. en estas condiciones se fincan las instituciones políticas y las garantías individuales y sociales.

Y ello, no tanto por el aspecto formal del contrario de los gobernantes con los gobernados, sino porque es la esencia jurídica que regula toda y cada una de las manifestaciones sociales.

La declaración de inconstitucionalidad de la ley presenta diversos instrumentos o sistemas, unos diferentes en las constituciones comparadas.

3.1 Antecedentes

El más remoto antecedente de las cláusulas lo debemos encontrón necesariamente en el nacimiento de una asociación profesional, y encontramos que ya en el régimen corporativo existía cierta tendencia a excluir de las fuentes de trabajo, a los trabajadores que no se hallaban afiliados a la corporación, lo que constituía una especie de prevención por medio de la cual se pretendía evitar el agotamiento total de las fuentes de trabajo existentes, con la prohibición de las asociaciones profesionales, las cláusulas de exclusión de esta época desaparecen.

En la exposición sobre las cláusulas de exclusión, expuestas por el Dr. Mario de la Cueva nos dice, "no son excluidas en forma regular al celebrarse el contrato colectivo, sino hasta la autorización legal que de ellas se hace a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931, instrumento legislativo en el que a su vez se baso la Ley Federal del

Trabajo del 10, de mayo de 1970 y en la cual también esta incluida la disposición relativa a las cláusulas de exclusión."³⁶

Con anterioridad a la promulgación de la ley de 1931 la constitución de 1917, en la que se consideraba ya como una garantía el derecho de asociación y de asociación profesional en México, las cláusulas de exclusión se establecieron más o menos en forma regular; antes de 1917 como las asociaciones profesionales no se reconocían legalmente, no era posible la celebración de contratos colectivos y por lo tanto, no existía medio para el establecimiento de las cláusulas de exclusión.

En las legislaturas de los Estados se desconocían prácticamente las cláusulas de exclusión, seguían el criterio de protección al trabajador, prohibían terminantemente se ejerciera alguna presión sobre el trabajador que no perteneciera a alguna organización sindical, con el fin de obligarlo a ingresar a algún sindicato; las legislaturas de los Estados de Veracruz de 1918, Michoacán de 1921 y la de Querétaro de

³⁶Mario De La Cueva, *op. cit.* p. 306

1922, se pronunciaron en este sentido.

En la ley del trabajo de 1928 del Estado de Hidalgo, se puede encontrar un intento de establecimiento de la cláusula de exclusión, encontramos cierta semejanza, en la disposición que transcribiremos y entre las actuales cláusulas de preferencia sindical, pues su redacción corresponde en forma casi perfecta a la del artículo 154 de la ley federal vigente, dicho precepto decía: "Cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo, se separe de su trabajo los representantes del sindicato podrán proponer substituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior, y con el registro de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado".³⁷

El año de 1931 fue elaborado un proyecto por la Secretaría de Industria y en este, se otorga ya la licitud a la cláusula de exclusión del ingreso, dicho proyecto en su artículo 48 señalaba que: "La cláusula en virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como a trabajadores

³⁷ Pedro Gutiérrez y Villanueva, Los Sindicatos y la Cláusula de Exclusión, p. 178.

sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes."³⁸

El precepto fue trasladado a la ley federal de 1931, enclavado en el artículo 49, pero en el, aún cuando se establecía la licitud de la cláusula de exclusión por admisión, no se hace ninguna referencia a la cláusula de exclusión por separación, por lo que podemos deducir que la misma no existía jurídicamente.

La Secretaría de Industria con su proyecto, establecía como requisito esencial para la existencia de la cláusula, el que las partes la aceptaran voluntariamente, más esta característica fue algo suprimida, la cláusula de exclusión por separación se agregaba a la solicitud de los trabajadores, por considerar que era complemento necesario de la de ingreso, lo que vino a constituir el texto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 236, otra solicitud por la que se pretendía suprimir el principio establecido en el artículo 234 de la misma ley,

³⁸Ibidem. p. 179.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

consistente en que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, no fue escuchada esta petición, en forma inexplicable ya se que encuentra en conflicto con las cláusulas de exclusión.

El artículo 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 volvió a incluir las cláusulas de exclusión, pues el mismo nos dice "en el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros de sindicatos contratantes". Además se deja subsistente, la disposición en la cual se establece la libertad sindical, por lo que el problema suscitado en la ley de 1931 queda subsistente en la actual. Como por el momento solo pretendemos ocuparnos de la evolución histórica y jurídica de las cláusulas de exclusión por admisión y por separación, vamos a dejar para posteriores líneas el estudio de tales disposiciones y su crítica. (Cfr. *Infra* p. 63).

Las cláusulas de exclusión en algunos lugares son aceptadas aunque con algunas limitaciones, como por ejemplo en algunas legislaciones de Iberoamérica como son las de Honduras y Nicaragua,

sin embargo, existen en algunas, en las cuales prácticamente son rechazadas como lo podemos comprobar en la legislación de El Salvador, y en la cual no se deja lugar a duda. La ley expresamente dice: "Cualquier cláusula de exclusión del contrato colectivo de trabajo se tendrá por no escrita, y por lo tanto podrá emplear en su empresa, trabajadores que no pertenezcan a sindicato alguno",³⁹ como se puede apreciar en la disposición anterior, el rechazo de que es objeto la cláusula de exclusión no deja lugar a dudas.

Pasando a Europa sobre este punto, existen regímenes jurídicos en los que estas disposiciones son rechazadas.

Suiza, considera "que toda implantación por la cual el patrón se obligue en un convenio colectivo de condiciones de trabajo a no emplear sino miembros de una determinada asociación profesional, así como la cláusula que implique una discriminación respecto a personas de determinada raza, creencia religiosa o doctrina política, es nula de nulidad plena, porque ataca el principio de la libre asociación

³⁹Gutiérrez Villanueva. *Ibidem*. p. 180.

profesional y de la libertad de trabajo".⁴⁰

Estas ideas concuerdan, con las que aducen algunos doctrinistas en México para rechazar el establecimiento de las cláusulas de exclusión.

En la ley española de abril de 1958, también existe una disposición que es contraria con las cláusulas de exclusión, que es su artículo 3o. el cual dice "serán nulos y no surtirán efecto alguno los pactos o cláusulas que... impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales que al trabajador le correspondan..."⁴¹

La libertad de trabajo de acuerdo con nuestra constitución, es una garantía individual y la facultad de asociación es un derecho de la clase trabajadora, según lo dispone el artículo 123, por lo que consideramos que esta es un derecho social.

⁴⁰ Alfredo Sánchez Alvarado, Instituciones de Derecho del Trabajo, p. 202.

⁴¹ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 370.

3.2 Concepto de la Cláusula de Exclusión de Ingreso y Separación.

Debemos hacer hincapié, aunque ya lo hemos hecho en el desarrollo de este trabajo, en la afirmación de que la terminología usada no tiene importancia, siempre y cuando no altere el sentido de lo que se trata de designar. Son diversos los términos que se han utilizado para designar a las cláusulas de exclusión, encontrándose entre las más comúnmente usadas, en el orden jurídico y doctrinario en México las de cláusulas de exclusión o bien de consolidación sindical. En otras legislaciones se ha utilizado el término de cláusulas de exclusividad sindical, Pasaremos a estudiar cada una de ellas.

3.2.1. 1) Cláusulas de exclusión, se les designa con este termino, en atención a los efectos que su implantación, dentro de una empresa a través del contrato colectivo, llega a producir, es decir, el objetivo perseguido por estas cláusulas, y que necesariamente se traducen en la exclusión, marginación o separación del trabajador no sindicalizado, haciéndolo a un lado cuando de la obtención del empleo se trata o separándolo del mismo cuando renuncie al sindicato o así lo aprueba la mayoría de trabajadores, cuando se les ha encontrado culpable de algún

delito cometido en contra del mismo, estos efectos producidos por la cláusula de que nos ocuparemos es lo que da este nombre.

3.2.2. II) Cláusulas de consolidación sindical, se ha utilizado atendiendo a que de acuerdo con la opinión de muchos tratadistas la finalidad primordial atribuida a estas cláusulas, es el fomento del sindicalismo, tratando de inclinar al trabajador a incorporarse a alguna asociación profesional, con lo que podrá obtener mayores prestaciones y una seguridad en la obtención del éxito en su lucha de liberación de los abusos que sufre de la clase patronal.

3.2.3. III) Cláusulas de exclusividad sindical, tiene en cierto modo este término, la misma connotación que los anteriores; esta última forma de designación nos puede dar la idea de la existencia de un privilegio que se establece a través del contrato colectivo, consistente en la conservación y obtención de un trabajo, se trata de un privilegio del que gozan los trabajadores que pertenezcan o se incorporen a una organización sindical, creando una obligación y que el patrón tendrá que cumplir.

Siempre hemos restado importancia a la terminología que se use para designar alguna institución como lo hacemos notar anteriormente para cambiar el sentido de la institución de que se trate.

En el caso de las denominaciones que acabamos de estudiar, ninguna de ellas según su aceptación, puede referirse a una institución distinta de las estudiadas pues en última instancia todas tienen el mismo significado, hemos optado por el término de cláusula de exclusión en virtud de que tanto en la doctrina mexicana como en la extranjera es el que ha sido utilizado en forma más generalizada.

Explicación histórica y justificación. Tipos de cláusulas de exclusión, encontramos dos tipos, el primero que se denomina cláusula de exclusión por admisión o ingreso y el segundo cláusula de exclusión por separación, ambas cláusulas se encuentran consignadas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la Ley Federal de 1931 las consignaba por separado, pues la primera la establecía en el artículo 49 y la segunda en el artículo 236.

La Cláusula de exclusión por admisión "doctrinariamente, es una

obligación contraída por el patrón, y consignada en el contrato colectivo, la cual consiste en la obligación de utilizar únicamente de los trabajadores miembros del sindicato y los cuales son propuestos por el".⁴²

Una de las finalidades que se persigue al establecer la cláusula en el contrato colectivo de determinada empresa, es limitar la facultad del patrón a elegir libremente los trabajadores que han de prestar sus servicios, medio por el cual podría fácilmente valerse para debilitar el movimiento sindical o de plano desaparecerlo de su empresa, creando un derecho a favor del sindicalizado, que redunde en beneficio del trabajador sindicalizado y una obligación a cargo del patrón, cuyo incumplimiento puede dar paso al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores para obligarlo al cumplimiento.

Encontramos también una limitación en la aplicación de esta cláusula establecida en el artículo 395 que nos dice "... Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán

⁴²Pavón Flores, *op. cit.* p. 220

aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y ya prestan sus servicios con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión..." de lo que se desprende es esta cláusula es que no se debe perjudicar a los trabajadores sean o no miembros del sindicato por la inclusión de la cláusula de exclusión en la celebración del contrato colectivo.

El artículo 450 en su fracción 4a. de la Ley Federal del Trabajo vigente, no señala las consecuencias jurídicas que se producen por el incumplimiento por parte del patrón de la cláusula de exclusión, la que consiste en la huelga de los trabajadores, pues el incumplimiento de la aplicación de esta cláusula, impide el incumplimiento del contrato colectivo en general y el medio para exigir el cumplimiento o la revisión del mismo es la huelga.

La cláusula de exclusión por separación, consiste en la obligación que contrae el patrón, impuesta por dicha cláusula establecida en el contrato colectivo, en el deber que tiene de separar del trabajo al obrero que renuncie o sea expulsado del sindicato, la cláusula se

encuentra en el artículo 395 último párrafo.

Existe dentro de la aplicación de esta cláusula, como requisito indispensable, que el trabajador deberá pertenecer al sindicato, porque de otra manera, este no podrá exigir que fuera despedido, ya que no tendría ninguna facultad para expulsarlo de la organización sindical si el trabajador no perteneciera a ella, por lo tanto, tampoco podría renunciar. además del hecho anterior, el patrón debe de cerciorarse de que la solicitud presentada por el sindicato sea autentica, que reúna los requisitos señalados por la ley para estos casos y además que se encuentre en el contrato colectivo consignada dicha cláusula, toda vez que en caso de que el patrón, sin haberse cerciorado de las circunstancias anteriores, despida al trabajador, las consecuencias que resulten a causa del despido de el será el único responsable.

La consecuencia de la expulsión del trabajador de la organización sindical es la separación de la empresa, debe de tenerse también cuidado por parte del patrón en comprobar de que la expulsión se resolvió después de la observancia de los requisitos señalados por el artículo 371 en su fracción séptima, tales como la causa de la expulsión

sea por un caso expresamente señalado por los estatutos del sindicato que para tal efecto se haya reunido la asamblea de trabajadores, que la resolución haya sido tomada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, etc.

En el caso de que el trabajador renuncie al sindicato, se deberá comprobar plenamente que el trabajador no haya sido objeto de ningún medio para obligarlo a separarse del sindicato, y que la separación haya sido producto de la voluntad libremente manifestada, sin coacción exterior alguna, en una palabra que la renuncia haya sido verdadera.

La cláusula de exclusión por admisión al igual que la cláusula de exclusión por separación son parte integrante del contrato colectivo, y por lo tanto, su incumplimiento produce necesariamente la violación del mismo, por lo que ya hemos dicho con relación a la segunda, su observancia se podrá exigir en algunos casos por medio de la huelga. Efectivamente, si tomamos como fundamento lo consignado en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo sería válido pensar en el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, el incumplimiento de las cláusulas (por parte del patrón) es difícil que

lleve a la huelga pues: 1o. Las cláusulas no forman parte del elemento normativo del contrato colectivo y 2o. Su violación no provoca un desequilibrio entre los factores de la producción, requisito de fondo para la declaración de existencia.

El Dr. Mario de la Cueva, opina "que la cláusula de exclusión por admisión, requiere una reglamentación más adecuada, dejándole al patrón ciertas facultades para rechazar a determinados trabajadores, aún cuando sean propuestos por el sindicato pues estos, en un momento dado, podían ser perjudiciales a la buena marcha de la empresa".⁴³ No estamos de acuerdo con esta opinión, pues lo que se debe de considerar por el patrón, es su eficiencia en el trabajo, y si no lo es, lo puede rechazar y exigir al sindicato otro con los requisitos exigidos para que desempeñe bien el mismo y que la empresa tenga buena marcha y progreso.

Y la clase patronal, esta ultima tratando de evitar que los trabajadores adquieran fuerza que en un momento dado les podría

⁴³Mario de la Cueva, Cit. Por Pavón Flores, *Ibidem*. p. 308

ocasiones algunos perjuicios, por lo que siempre han estado en contra del establecimiento de las asociaciones profesionales, pues estas constituyen el arma más poderosa con la que la clase trabajadora cuenta.

Los trabajadores en un impulso natural, determinado y ocasionado por la constante lucha, han respondido tratando de obtener mayores beneficios y un mejor trato laboral en la creación de ciertas instituciones como el contrato colectivo y dentro del mismo ciertas cláusulas, que son una defensa frente a la actitud anti-obrerista, anti-sindicalista del patrón, y que tiene como finalidad primordial asegurar la existencia de las asociaciones profesionales; este fue el motivo del nacimiento de estas cláusulas, constituían una necesidad de la clase trabajadora en su lucha con la clase patronal, pues se encontraban desamparados ante ellos y sin ningún medio para luchar contra las maniobras patronales tendientes a acabar con el movimiento sindical.

La finalidad que se atribuye a las cláusulas de exclusión, es perfectamente justa, no se puede negar tampoco, que es a través de la

agrupación, de la unión de los integrantes de una determinada clase social, como se puede lograr con mayor facilidad, la obtención de los objetivos que se ha propuesto, pues entonces se lucharía, ya no por un interés particular, sino por un interés de clase.

El problema en su aspecto legal no encuentra la misma justificación, no obstante, lo que decíamos es el párrafo anterior es una justificación histórica y desde el punto de vista doctrinario, más será en el próximo capítulo en donde hablaremos de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas.

3.3 Planteamiento legal y ejemplo de la Cláusula de Exclusión

Ahora bien, y una vez que vimos que la sindicación en México es un derecho por el cual el trabajador es libre para asociarse o no asociarse sin que se le pueda obligar por ningún acto de amenaza o violencia, cuando ya ha dado su inquisencia de sindicarse entre de lleno a la discusión de los pactos que se incluirán en el contrato colectivo del trabajo, así como de la reglamentación interna de dicha organización y en ella se pueden incluir sanciones para los obreros, sin que estos

procedimientos sean criticables a la luz del Derecho Penal, pudiéndose consignar dentro del contrato colectivo sin llegar a considerarse como delitos, y entre estas sanciones viene teniendo vida la cláusula que antes hemos referido con la denominación de cláusulas de exclusión.

Mucho se discute sobre la legalidad de esta cláusula, sin llegar al examen concreto de esta legalidad sino posteriormente, nos concretaremos a dar lineamientos generales, para después tratar lo relativo a dicho aspecto. (Cfr. Infra. p. 79)

Teniendo su base, su fundamento, esta cláusula de exclusión en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, donde se desprende y comprendemos que: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo existía la cláusula de exclusión".

Ahora bien, es pertinente hacer aún en forma somera una referencia a la terminología que se emplea en esta cuestión. En efecto, y fuera de la denominación legal que es la que hemos empleado hasta el

momento, doctrinalmente se le llega a denominar cláusula de exclusión o consolidación y de preferencia o privilegio sindical, subdividida la primera de ellas en cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación.

La terminología Mexicana hace uso de estas dos frases, cláusulas de exclusión y cláusulas de consolidación sindicales. La primera de las denominaciones se apoya en los efectos de estas cláusulas que consisten en excluir del trabajo a quienes no están sindicados; la segunda de las denominaciones hace referencia a las finalidades de las cláusulas, que son fortalecer a las asociaciones profesionales al obligar a los trabajadores a que ingresen a ellas.

Respecto a las cláusulas de preferencia se emplean indistintamente los términos, preferencia sindical o privilegio sindical.

Siendo el objeto de este modesto trabajo el estudio de la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, lógico es dar en primer término una definición lo más exacta posible, tomando la que al respecto da el Maestro Mario de la Cueva, podemos decir que "la

cláusula de exclusión por separación es la facultad de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo, de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsadas del sindicato".⁴⁴

En relación con sus antecedentes históricos generales tanto de la cláusula de exclusión de ingreso y de la cláusula de exclusión por separación, se dice que los tiene en el régimen corporativo, ya que como es sabido una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado del trabajo contra los extraños y de esta manera únicamente podían abrir un taller los maestros previa autorización de la respectiva corporación como consecuencia de lo anterior, quien no formara parte de ella quedaba excluido en el mercado. Es indudable que del principio que hemos anotado debieron haber tomado las asociaciones de compañeros la idea de las cláusulas de exclusión. Posteriormente, se habla del Boicot.

Dentro del Derecho Mexicano, como ya antes dijimos, el siglo

⁴⁴Mario de la Cueva, *op. cit.* p. 306

XIX y el Porfirismo ya conocieron las cláusulas de exclusión, por haber existido la relación obrero-patronal tal como opera en nuestros días. Se tienen noticias que la cláusula de exclusión de ingreso tiene un antecedente fuera de la Constitución federal de 1917 en la Constitución Francesa, en cambio la cláusula de exclusión por separación no aparece en los contratos colectivos del trabajo, sino con el propio nacimiento de la Ley Federal del Trabajo. (Cfr. Supra. p. 25)

Antes de la aparición del Código Laboral, estando los Estados facultados para legislar sobre esta materia, estos haciendo uso de esas facultades habían venido reglamentando la cláusula de exclusión de ingreso y al promulgarse la Ley Federal del Trabajo constituyó esta un incentivo para los sindicatos obreros, ya que las cláusulas de exclusión eran lícitas y con este motivo los trabajadores pidieron su inclusión en los contratos colectivos e inclusive después de 1931 se reclamaron ambas cláusulas a través de la huelga.

Punto importante que examinar lo constituye la fundamentación doctrinal de las cláusulas de exclusión. Desde luego y como se dejó entredicho en un párrafo anterior, la idea de las cláusulas de exclusión

se basa en los procedimientos utilizados por los maestros de las corporaciones; se opera un fenómeno en virtud del cual las asociaciones de compañeros, propiamente mutualidades, dejan de tener tal naturaleza y adoptan la de organismos de lucha, pues los maestros pretendieron poner la corporación a su servicio; se desato la lucha como consecuencia del rompimiento de la armonía entre los factores de la producción.

Es el siglo XIX al que le toca ver el derecho de coalición y de asociación profesional, se entabla una lucha tenaz en gran escala entre los empresarios y los nuevos organismos; el sector patronal no tan solo desconoció la fuerza y licitud de las asociaciones profesionales, sino más aun, se negaron a tratar con ellas, negándose por otro lado a emplear en sus factorías a trabajadores fuesen sindicados. Entonces, la clase trabajadora busca por todos los caminos ese reconocimiento de sus organismos que se les estaba negando, y usa como arma fundamental, la huelga. Continua la lucha y al final, triunfantes los trabajadores logran que sean utilizados trabajadores sindicados, teniendo en consecuencia vida la cláusula de exclusión de ingreso.

Sin embargo, el aparente triunfo que se había obtenido en contra de los patrones no podían quedar en esa forma; los empresarios no abandonaron la idea de destruir los recientes organismos de los trabajadores y optaron por un procedimiento especial para romper esa unidad, para disolver las agrupaciones sindicales, ofreciendo al obrero tal o cual ventaja, a cambio de su dimisión incondicional en la asociación profesional. Dentro de este procedimiento y de esta maniobra, los trabajadores contrarrestaron tal situación a través de la cláusula de exclusión por separación, en virtud de la cual, se cortaba al patrono la facultad de separar a sus trabajadores en forma directa, pues se vio comprometido a contraer la obligación de hacerlo solo cuando el sindicato lo ordena, evitando en esta forma los trabajadores la desintegración de sus organismos.

Independientemente de las situaciones de hecho que hemos reseñado, lo cierto es que las cláusulas de exclusión siendo una defensa frente a los patrones, su existencia va aparejada con la de los grupos sociales que gozan de un pleno reconocimiento jurídico.

Las cláusulas a que nos estamos refiriendo han sido atacadas

diciendo que son un procedimiento para obligar a los trabajadores a sindicalizarse. Lo anteriores falso, pues la finalidad de las cláusulas de exclusión es otra muy distinta. Siendo la asociación profesional una necesidad y habiéndose obtenido la unión de los trabajadores, es absolutamente natural que esa asociación tienda a ampliar su radio de acción y que por tanto esa pretensión de que se quiera que todos los trabajadores sean sindicalizados es legítima; ya que por ningún medio se obliga al obrero a la asociación profesional, amparándose en esta forma el grupo social.

Más aún, se han calificado a dichas cláusulas como originadoras de un procedimiento de dictadura sindical, argumentando que tal como viven los grupos sociales dejan a merced de estos al obrero. Sin embargo, también ese ataque resulta falso, ya que estrictamente no existe ninguna relación entre su legitimidad y el mal uso que de ella se haga; podrá concluirse entonces que, se ha equivocado la vía por la que se le ataca, pues en verdad se ha equiparado el abuso con el uso correcto.

Situados ya en el terreno dentro del cual la asociación profesional

constituye una verdadera institución gozando de plena vida jurídica, nos encontramos con lo que preceptúa la Ley Federal del Trabajo que nos revela la facultad que tienen los sindicatos obreros de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de los mismos, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión, esto es, que en el momento de celebrarse el contrato colectivo, el sindicato se reserve la facultad de separar del trabajo a sus miembros que renuncien o que sean expulsados.

Mas no se crea que esa facultad es arbitraria, ni depende simplemente de la voluntad de la organización, sino que para que pueda ser objeto de una convención obrero-patronal, debe ser motivo, o para mejor decir, debe tener un fundamento previo en su organización interna, en la que deben establecerse los procedimientos sindicales y los motivos que puedan dar lugar a la expulsión de un trabajador del seno de la organización, por vía de corrección disciplinaria y como consecuencia de la violación de una norma prohibitiva señalada en los estatutos.

3.4 Legitimidad y Juridicidad de la cláusula de ingreso

Debemos analizar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión de Ingreso, llamada también "cláusula de exclusión por admisión", encontramos que en nuestra Constitución Política Federal se encuentran garantizadas tanto la libertad de trabajo, como también la libertad de asociación, en sus artículos 5o. 9o. y 123o.

El artículo 5o. Constitucional, establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llevarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

El Contrato de Trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un ano en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a esta a la correspondiente responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

El artículo 9o. Constitucional garantiza la libertad de reunión y asociación en la forma siguiente: "no podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considera ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una

protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla obligarla a resolver en el sentido de que se desee”.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional garantiza tanto a los obreros como a los empresarios el derecho de defender sus intereses formando sindicato, asociaciones profesionales, etc.

Analizados estos preceptos constitucionales, resulta también a nuestro criterio que, la cláusula ha sido pactada en el contrato colectivo y este ha sido aceptado y firmado por ambas partes contratantes y depositado ante la junta cumpliendo los requisitos para su vigencia y obligatoriedad; el patrono o empresario en virtud de esta cláusula queda obligado a contratar en exclusión a trabajadores que se encuentran sindicalizados.

Debemos entender que se exige además un requisito que el trabajador debe llenar para ocupar la vacante que existía en una empresa determinada; pero solo eso es un requisito, porque no es un obstáculo insalvable, ya que el trabajador que no desee pertenecer al

sindicato contratante, no se le priva de libertad para ofrecer la prestación de sus servicios en otra empresa e incluso en otra actividad.

Asimismo, ningún trabajador puede obligar a un empresario a que utilice sus servicios.

En cuanto a lo dispuesto por los artículos 9o. y 123, fracción XVI, encontramos que tampoco son violados por la cláusula que nos ocupa, ya que la libertad de afiliarse a un sindicato o no afiliarse subsiste en cualquier persona, solo que si pretende ocupar una vacante, entonces si debería cumplir con el requisito de afiliarse al sindicato; mas si no cumple tal requisito no puede llegar a ocupar tal plaza de trabajo.

Se debe recordar que, atentos a lo dispuesto por los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo que establecen; el primero de los mencionados: "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el", y el artículo 395 después de aceptar la posibilidad de se parte la cláusula de exclusión de ingreso, establece que esta cláusula y cualquier otra que establezca privilegios en favor de los trabajadores, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores

que no formen parte del sindicato y que prestan sus servicios en la empresa y establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del control colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

De aquí que, esta cláusula surtirá efecto solo para los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración del contrato colectivo y la inclusión de esta cláusula, o sea se dejan a salvo los derechos de los trabajadores que ya prestaban sus servicios con anterioridad a tal acto.

3.5 La Constitucionalidad o Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión

Para iniciar el desarrollo de este inciso, hemos considerado práctico y necesario, hacer la transcripción de las disposiciones tanto legales como Constitucionales que en un momento determinado se pueden ver afectadas por la aplicación de las cláusulas de que tratamos, y que pueden ser determinantes al momento de decidir sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las mismas, porque en

ellos se consagra siempre alguna garantía.

En primer lugar el artículo 5o. de la constitución nos dice que: "A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

A su vez el artículo 123o en su fracción XVI, también consagra un derecho específicamente a favor de la clase obrera y patronal al establecer que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

En el mismo artículo 123, solo que en la fracción XXII, se garantiza el respeto al derecho mencionado en el párrafo anterior, que favorece al trabajador, en los siguientes términos: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una

asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."

En la ley federal del trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de la República, también encontramos algunas disposiciones relacionadas con el tema que nos ocupa, y que a semejanza de los preceptos constitucionales enunciados, tienden a proteger la libertad sindical del trabajador, y también la que corresponde a la clase patronal.

El artículo 357 del ordenamiento legal laboral, se refiere al derecho en general que alistan tanto al trabajador como al patrón, al establecer que "los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

En el artículo 358 se consagra la protección a la garantía establecida en el 357, pues en el la ley señala que: "A nadie se la puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el. Cualquier estipulación que establezca multa convencional o que

desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

"El problema de la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión ha sido largamente debatido, dándose opiniones tanto en uno como en otro sentido, a la cual más de todas valiosas y de importancia para la resolución del problema; sin embargo, la discusión es mas enconada y las opiniones mas diversas cuando se trata de resolver el problema relativo a las clausuras de exclusión por admisión, pues en lo que se refiere a la excisión por separación, los criterios prácticamente se han unificado, proclamándose por la inconstitucionalidad de la misma, tanto en la doctrina como en las diversas leyes se ha rechazado esta cláusula".⁴⁵

Considerada la libertad de asociación como un derecho y que como derecho reviste dos aspectos, tanto el positivo consistente en la facultad de asociarse, y además apoyado en la libertad de trabajo se da un argumento que sostiene la inconstitucionalidad de las clausuras de

⁴⁵ Alberto Trueba Urbina., El Nuevo Artículo 123. op. cit. p. 274

exclusión por considerarla violadora de las garantías mencionadas.

El argumento anterior, los sostenedores de la constitucionalidad de las clausuras de exclusión, responden que estas se justifican con las finalidades que persiguen y que consisten principalmente en la intención de proteger a las asociaciones profesionales frente a la clase patronal que pretende la desaparición de las mismas' se pretende a través de las cláusulas de exclusión, la consolidación del sindicato, organismo creado para velar por los intereses de la clase trabajadora, por lo que no podemos admitir que se use como medio de presión en contra del trabajador, sino como garantía de un grupo social frente a otro.

Ya en alguna parte de este trabajo lo hemos dicho, y ahora lo volvemos a repetir, que de ninguna manera negamos la finalidad que se pueda perseguir, a través de la implantación de estas cláusulas, y que desde el punto de vista doctrinario estamos de acuerdo con ella pero creemos que a pesar de todo, el problema revista dos aspectos, o sea que no solamente se pretenda justificarlas doctrinariamente, sino desde el punto de vista legal, encontrando su apego y respeto a las garantías

sociales consagradas en la Constitución, así como su conformidad respecto a los preceptos de la ley del trabajo.

Consideramos que la cláusula de exclusión va en contra de la garantía constitucional, sobre todo porque limita la libertad de asociación profesional, aún cuando, como lo dice el Doctor Mario de la Cueva "los detractores de la cláusula de exclusión, están colocados en una situación jurídica inadmisibles";⁴⁶ no creemos que esta aseveración sea del todo acertada, ya que ante todo se debe estar apegado a derecho y respetando las garantías individuales y sociales consagradas por la Constitución, sin pretender sacrificar unas por otras, sino tratando de adecuar unas y otras. Además, el derecho de asociación profesional es un derecho de clase, y por lo tanto, una garantía social, de manera que la actitud individualista que se pretende atribuir a los detractores de estas cláusulas, no existe realmente, puesto que se pretende el respecto de una garantía social.

"Tanto la doctrina como las diversas legislaciones extranjeras, se

⁴⁶ De la Cueva, *op. cit.* p. 306.

han pronunciado en forma casi invariable en contra de las cláusulas de exclusión, sobre todo en la exclusión por separación, que como ya dijimos, ha sido la mas duramente atacada, aún por aquellos que opinan en favor de la admisión. En Francia por ejemplo, ha sido francamente rechazada la cláusula de exclusión por separación, aún cuando la de exclusión de ingreso también ha sido duramente atacada, pero sin unificarse las opiniones".⁴⁷

En Bélgica se sostiene, según transcripción que hacemos, la opinión citada por Mario de la Cueva, que servirá para orientar nuestro criterio, respecto a lo que se piensa en esta país, en lo que se refiere a la cláusulas de exclusión" "Existen actos determinados de presión, que presentan una especial gravedad. Constituye un acto de presión evidente el uso del contrato de trabajo como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación. Seria desnaturalizar el espíritu del contrato de trabajo, aplicarlo a fines para los que no ha sido constituido. Cuando el patrono notifica al obrero que no lo enrolara o lo despedirá si no se afilia o se aparte de una asociación determinada,

⁴⁷ Ibidem. p. 308.

usa el contrato como un medio de coacción, para impedir al obrero use como mejor le convenga de una facultad que le reconoce la constitución".⁴⁸ La opinión que hemos transcrito, se ajusta perfectamente a nuestro criterio, y creemos que expone claramente el problema suscitado por las cláusulas de exclusión, y que se encuentran consignadas en el contrato de trabajo.

Tanto en la doctrina jurídica española, como en el viejo Derecho Alemán, citados también por Mario de la Cueva, "existe un criterio opuesto a la admisión de la licitud de las cláusulas de exclusión, tomado también como base de su postura, la violación a la libertad de asociación profesional tanto en su sentido positivo como negativo, declarándose por lo tanto, partidario de su no aplicación".⁴⁹

"En México, tanto la cláusula de exclusión de ingreso, como la de exclusión por separación, han sido incluidas dentro de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto, se admite la licitud de las mismas, solo que según lo que podemos deducir de la lectura de los artículos 357 y 358

⁴⁸Ibidem, p. 310.

⁴⁹Cit. por Gustavo R Velasco, La Legislación del Trabajo desde el Punto de Vista Social y Económico, p. 202.

de nuestra Ley y que hemos transcrito al inicio del presente capítulo, encontramos una notoria contradicción entre lo establecido por uno y otro, y los efectos que pueden producirse en la realidad mediante la aplicación de las cláusulas de exclusión, que se encuentran consignadas en el artículo 359 de la misma Ley".⁵⁰

Estas disposiciones que acabamos de mencionar, corresponden esencialmente a lo que se disponía en los artículos 235 y 236 de la Ley Federal del Trabajo en 1931, así como el 49 de la propia ley; en principio se establece un derecho de que pueden hacer uso tanto los trabajadores como los patrones, consistente en la facultad de agruparse en sindicatos tanto unos como otros, garantizándose también la libertad sindical en el sentido de que "a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", aún más, se agrega que cualquier disposición que viole lo anterior se tendrá por no puesta, con lo que afecta de nulidad a todo acuerdo existente en tal sentido, desde sus inicios; esto en nuestro concepto sería suficiente para señalar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Sin embargo, no

⁵⁰Ibidem. p. 203.

sucede así, como mas adelante veremos. (Cfr. Infra. p. 89).

Como decíamos, no obstante el establecimiento de tales derechos en las disposiciones mencionadas, así como la protección que se establece para los mismo en la propia ley, el artículo 395 reviste de licitud a las cláusulas de exclusión que en nuestro concepto violan las garantías del trabajador de querer pertenecer a un determinado sindicato o no hacerlo por la razón que a el convenga; no alcanzamos a captar el objeto que puede perseguir la ley, reconociendo primero un derecho, el de asociación profesional y revistiendo posteriormente de licitud las maneras por las que se puede hacer imposible el libre uso de ese derecho; esto nos parece una contradicción en la ley que en un momento dado cause grave perjuicio en contra del derecho, que primero le es otorgado al trabajador, pero del cual puede ser privado posteriormente por un medio señalado en la misma ley.

Se ha pretendido encontrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión, en una supuesta limitacion a la libertad de trabajo establecida en el artículo 50. constitucional, sin embargo, estamos convencidos que no es esta la disposición que sufre merma o

que sea violada, si entendemos que : "Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en determinada empresa, o sea, nadie puede obligar a una persona en nuestro derecho positivo a que le de trabajo, o bien, la negativa de empresario no viola los derechos de las personas que reciban la negativa".⁵¹

La anterior observación hecha por el Doctor Mario De la Cueva la encontramos acertada, y solo podríamos hablar de una violación a la garantía establecida en el artículo 5o. constitucional, en el supuesto caso de que a una persona se le obligue a desempeñar algún trabajo por el cual no siente ninguna inclinación, y por el contrario le desagrada, por ejemplo, una persona es obligada a dedicarse al trabajo del ferrocarril cuando el que le agrada es el de la agricultura, o cuando habiéndose obtenido el título de Abogado, se le obligue a dedicarse a la ingeniería; es en estos casos cuando se estaría violando la libertad de trabajo, y es que lo que se trata de proteger con esta garantía, es la inclinación del individuo a desempeñar las labores que mas estén de acuerdo con sus aptitudes, conocimientos, capacidad y ambiciones, por

⁵¹Gustavo. Velasco, *op. cit.* p. 206

ser el medio de realización del individuo, y a través del cual consigue los fines que se ha propuesto.

Si consideramos que la cláusula de exclusión por admisión es inconstitucional o anticonstitucional, nos basamos no en que se trate de una violación a la libertad de trabajo, sino que su aplicación trae como consecuencia una violación a la libertad de asociación, considerando esta como un derecho en general, que compete a todo individuo, como cuando hablamos de la libertad de asociación profesional, que favorece exclusivamente a la clase trabajadora o patronal; la primera se encuentra consagrada en el artículo 9o. de nuestra Constitución, y la segunda en el 123 fracción XVI de la misma Constitución.

“Todo derecho lo podemos considerar bajo dos aspectos, podemos encontrar en el la posibilidad de conducirnos de dos formas distintas cuando vayamos a hacer uso de el; el reconocimiento de tal derecho tiene un doble efecto, primero que se tiene la facultad de hacerlo efectivo, segundo que se puede rehusar a el y no ejercitar la facultad que nos concede, pudiendo incluso ser ignorado por la persona a quien

favorece".⁵²

Ese mismo doble aspecto de que hablamos en el párrafo anterior, lo podemos encontrar, tanto en la libertad de asociación en general, como en la libertad de asociación profesional. La libertad de asociación consiste en el derecho de coaligarse, de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; la libertad de asociación profesional, señala el caso específico inherente a una determinada clase social, es decir, es una especie de la libertad de asociación, y es con base en esto que consideramos que la cláusula de exclusión por admisión, viola tanto una como otra, por lo tanto, a fin de darle más fluidez al desarrollo de nuestro trabajo, de ahora en adelante únicamente nos hemos de referir a la libertad de asociación profesional.

Como derecho, decíamos, el de asociación profesional reviste dos aspectos, pues mientras que por una parte otorga la facultad de asociación al trabajador, esta facultad tiene a su vez un correlativo, un

⁵²Rosanda Salazar. *op. cit.* p. 184

efecto necesario, consistente en la facultad de rehusarse a formar parte de ninguna asociación, sin que nadie lo pueda obligar por ningún medio o hacer uso de tal derecho; este es el derecho considerado tanto en su aspecto positivo, asociarse, cómo negativo, rehusar libremente a asociarse, o retirarse, cuando así lo desee, de la asociación profesional.

Por esto, consideramos que la cláusula de exclusión de ingreso, si implica una violación a la libertad de asociación profesional, considerada esta en su aspecto negativo, ya que mediante ella se obliga al trabajador a entrar a formar parte de un sindicato, aún en contra de su propia voluntad, es una especie de coacción, y en caso de que el trabajador no se apegue a ella, le será imposible obtener el trabajo, el cual es el medio que le proporciona la subsistencia, y perderlo sería perder la fuente de ingresos que le sirven para sostenerse a asimismo y a su familia.

Si el trabajador, y nos referimos únicamente a el porque es al que afectan las cláusulas de exclusión y no al patrón, tiene derecho, tal y como lo establece la constitución, a coaligarse formando sindicatos,

debe también tener el derecho a no hacerlo, y ese derecho no se le debe coartar por ningún motivo y en ningún caso, salvo los señalados por nuestra Carta Magna, y es por tal razón que consideramos a la cláusula de exclusión de ingreso, violatoria de la Constitución, y consecuentemente de lo dispuesto en los artículos 357 y 358 de la ley del trabajo.

Mario de la Cueva "se inclina por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso, considerando que los derechos individuales no deben ser ilimitados, sino que deben encontrarse restringidos por la existencia de derechos sociales, a los que en un momento determinado se debe dar preferencia; no negamos lo acertado de esta afirmación, pero no lo podemos admitir como argumento a favor de la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, y tampoco, lo podemos aceptar como una regla general, pues si bien los derechos sociales ponen cierto límite a los derechos individuales, se debe buscar la manera de que no los excluyan totalmente de no sacrificar el uno por el otro, sino de tratar de que coexistan".⁵³

⁵³Mario de la Cueva, *op. cit.* p. 212.

También se toma como argumento de la cláusula de exclusión por admisión, la finalidad que con su implantación se persigue, y que es la lucha por la consolidación del sindicato, tratando de orillar a los trabajadores a unirse para defender sus intereses frente a la clase patronal; ya nos hemos referido con anterioridad a este objetivo atribuido no solamente a la cláusula de ingreso, sino también a la de separación y hemos manifestado nuestro acuerdo con tal finalidad, pronunciándonos a favor de ella.

Sin embargo, nosotros consideramos que al hablarse de legitimidad de determinada institución, a la que se pretende revestir de tal característica, se trata de dar a entender que la mencionada institución se encuentra apegada a la Ley y a la constitución, respetando lo establecido en ellas; creemos, no obstante, que este no es el caso de la cláusula de exclusión de ingreso, aún cuando su objetivo, el que ya dijimos consideramos laudable, sea la consolidación de las asociaciones profesionales, la defensa de los trabajadores en contra de las maniobras del patrón tendientes a eliminar las agrupaciones obreras, y que se traducirían en la contratación de trabajadores libres, lo cual debilita la fuerza de las asociaciones profesionales dentro de

una empresa.

Cuando se cita como argumento de legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, la finalidad que con su establecimiento se persigue, creemos que se esta confundiendo el termino, pues tal finalidad lo único que logra es una justificación de la cláusula de ingreso, pero de ninguna manera la revista de legalidad, ya que en nuestro concepto, existen ciertas disposiciones tanto constitucionales como de la ley del trabajo, que con la aplicación de la cláusula que estudiamos serian violadas.

El problema se presenta complicado, y la solución no parece sencilla, pues no podemos negar que el objetivo perseguido con el establecimientos de la cláusula es favorable al trabajador, pero tampoco sabemos perder de vista que las consecuencias que se pueden presentar violan ciertos derechos, por lo que debemos ser cuidadosos con la solución del problema. Adoptando una postura radical, extremista, la solución seria despojar a la sindicalización del carácter de derecho, y transformarlo en un deber con el que debe cumplir el trabajador, pues dejando de existir como tal, también dejaría de existir la violación, con

lo que el problema quedaría solucionado; pero aquí encontramos el inconveniente de que el ingreso a la asociación sería obligatorio, y tal vez el trabajador no cumpliera satisfactoriamente con la misión que se le encomendara, haciendo a la larga, negatoria la existencia de sindicatos.

Tal vez la solución más adecuada, podría ser la de dejar al patrón la facultad de emplear a trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando estos no concurran a solicitar el empleo, junto con trabajadores pertenecientes al sindicato y propuestos por el mismo, pues en tal caso, el patrón, considerándolos a ambos en igualdad de circunstancias, estaría obligado a emplear al último, es decir que se dejaría subsistente la cláusula de preferencia sindical, con la que se respetaría tanto el derecho del sindicato de proponer su candidato a obtener el desempleo, como el derecho del trabajador libre, ya que la sindicalización sería un requisito para obtener el empleo, y no una obligación para el trabajador; que al no cumplirla no tiene ninguna posibilidad de trabajo.

Se otorgaría de esta manera cierta libertad de elección al patrón, que ya no estaría supeditado únicamente a lo que el sindicato le

propusiera, pues en caso de que este no propusiera a ningún trabajador, podría el patrón emplear un trabajador libre. La solución sin embargo, ya dijimos, no nos satisface plenamente, pues de cualquier manera, sigue existiendo cierta presión que constrieme al trabajador a sindicalizarse, por lo que la solución es únicamente en parte y no resuelve totalmente el problema.

II). Constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación. Contrario a lo que ocurre con la cláusula de exclusión por admisión, en lo que se refiere a la separación, prácticamente no existe discusión, pues es opinión casi generalizada, donde se tiene que rechazar su constitucionalidad, fundándose principalmente en que estando garantizada la libertad negativa de asociación por la Ley Fundamental, no puede una ley ordinaria, como lo es la ley federal del trabajo, desvirtuar tal derecho.

“Mediante la cláusula de exclusión por separación, convenida y aceptada en el contrato colectivo, el patrón se quiere una obligación que le es impuesta por el sindicato, y que consiste en separar a los trabajadores de su trabajo, cuando hayan caído en alguna de las

situaciones siguientes: A) Haber renunciado a seguir formando parte del sindicato, y B) Haber sido expulsado del mismo por haber incurrido en alguna de las faltas señaladas en los estatutos".⁵⁴

En el primer caso, el trabajador en forma voluntaria decide separarse del sindicato, es decir, que esta haciendo uso de su libertad negativa de asociación profesional, pero el ejercicio de ese derecho se ve prácticamente desvirtuado por la sanción a que se hace acreedor el trabajador, y que consiste en la pérdida del empleo.

En el segundo aspecto que nos presente esta cláusula, podemos incluso encontrar la existencia de una doble sanción en contra del trabajador, amén a la que le impone el mismo sindicato, consistente en su expulsión del mismo, se le condena también la pérdida de su trabajo, lo que ya en si es una sanción demasiado grave, por alguna falta a los estatutos del sindicato.

Si como afirman los defensores de la cláusula de exclusión por

⁵⁴ Oscar Alvarez, La Cuestión Social de la Cláusula de Exclusión, p. 185.

separación, esta tiene como finalidad evitar el desmembramiento de la asociación profesional, su aplicación sería posible, solo cuando el obrero sirviendo a los intereses del patrón, y de accedido en col, se separa del sindicato, o bien cuando es expulsado del mismo por alguna maniobra tendiente a servir a los intereses del patrón, es decir, cuando se demostrara que se encontraba en el seno del sindicato, únicamente como medio por el cual el patrón pretendiera que se desmembrara la organización.

Aún en los casos señalados en el párrafo anterior, la cláusula de exclusión por separación es contraria a principio de justicia, y al derecho, en virtud de que se establecen sanciones en forma unilateral, es decir, que aún cuando haya solución entre el trabajador y el patrono tendiente a perjudicar al sindicato, solamente el primero esta sujeto a recibir el castigo, quedando libre de toda sanción el empresario, o sea se descarga la responsabilidad totalmente sobre el trabajador, lo cual es francamente injusto, por crear una situación de desigualdad desventajosa para el trabajador, aún cuando esta es la parte mas débil en las relaciones obrero-patronales.

Existe contradicción manifiesta entre las cláusulas de exclusión por separación y la libertad positiva y negativa de asociación profesional; cuando el trabajador rehusa a seguir perteneciendo a un sindicato, esta haciendo uso de su libertad negativa de asociación, y no puede ser obligado a permanecer en esa asociación, y este derecho se encuentra garantizado por la constitución, de tal manera que ninguna ley secundaria puede limitarlo, ahora bien, solo los actos ilícitos están provistos de sanción por el Estado, y esa sanción de que están provistos, se señala en las leyes, pero, ya la separación voluntaria de un sindicato por parte del trabajador, de ninguna manera es un acto ilícito, sino totalmente lo contrario, es el ejercicio de un derecho y esto no debe ser objeto de ninguna sanción, por lo que consideramos que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, esta violando la libertad negativa de asociación.

En el segundo caso, cuando la cláusula se aplica por expulsión del sindicato, la propia constitución, reconoce la existencia de grupos sociales, y estos grupos sociales tienen la facultad de exigir a sus miembros, el cumplimiento de las obligaciones sociales que contraen al ingresar al grupo, y en caso de que no lo hagan así, se harán

acreedores a las sanciones aplicables, por lo que consideramos que todo trabajador debe elegir de manera libre su afiliación al sindicato y no obligarlo a ello.

Los trabajadores son responsables de los danos y perjuicios que con su conducta causen al sindicato, y por lo tanto quedan obligados a la reparación del daño, pero estas sanciones son internas, es decir, solo es posible aplicarlas dentro del grupo, pero de ninguna manera tienen la asociación derecho de aplicar sanciones externas, pues en virtud de la autonomía de que goza, puede regular las actividades internas del trabajador, pero nunca puede legislar sobre las relaciones jurídicas externas; en otras palabras, la asociación profesional, esta facultada para decretar la expulsión del trabajador de la propia asociación, pero su opinión no debe ser determinante en el despido del trabajador de la empresa.

La fracción XXII del artículo 123 de nuestra constitución prohíbe al patrón que despida al trabajador sin causa justificada, y no puede ser considerada como tal el ingreso a una asociación profesional, pues esto sería solo el ejercicio de un derecho y como derecho en su aspecto

negativo, el patrón no podría despedir al trabajador que se separe del sindicato, ya que esta no sería una causa justificada; las cláusulas de exclusión, son acuerdos entre el sindicato y el patrón, pero esto no quiere decir que a través de ellas se puede violar la constitución, ni tampoco crear causas justificadas de despido, de que se pueda valer el patrón para separar al trabajador.

El Doctor Mario de la Cueva, "cita otra pretendida justificación de la cláusula que estudiamos, y la cual el mismo debate, y por medio de la cual se afirma que los contratos de los trabajadores se encuentran sujetos a condición resolutoria, consistente en la obligación por parte del trabajador, de observar determinada conducta social y permanecer en la asociación profesional; sin embargo, tal cláusula estaría afectada de nulidad, pues consistiría en la renuncia del trabajador a su libertad de asociación y a sus derechos, a fin de obtener el trabajo, pues esta expresamente prohibida por la Constitución en su artículo 50. párrafo tercero, el establecimiento de pactos o convenios que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del

hombre".⁵⁵

La cláusula de exclusión por separación, contraria además, lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 que contiene el principio de la libertad de sindicalización, por cuanto que tiende a impedir el libre ejercicio de la misma en sus aspecto negativo; aún podemos tachar de nulidad tal cláusula pues encuadra perfectamente en el supuesto de la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 que establece la nulidad de cualquier estipulación, que... implique renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Como vemos, los argumentos de que se valen los diversos autores para tachar de inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, son prácticamente los mismos que nosotros esgrimimos para tratar de demostrar la inconstitucionalidad también de la cláusula de exclusión de ingreso, pues nosotros tanto en uno como en otro caso, consideramos violada la libertad de asociación profesional, en un caso

⁵⁵ Mario de la Cueva, *Op. cit.* p. 314

se continúe al trabajador a que se afilie, ya que de lo contrario no obtendrá el empleo, en el otro se obliga al trabajador a permanecer en el sindicato, so pena de la pérdida del empleo.

Nosotros seguiremos sosteniendo la inconstitucionalidad de ambas cláusulas, aún cuando sabemos que tal vez, en determinado momento, nuestros argumentos sean tratados como de un individualismo exagerado, como dice Mario de la Cueva, y aún cuando tal vez estemos pecando de positivistas, al pretender encuadrarnos perfectamente a la leyes, y principalmente a la Constitución, consideramos que un trabajador sindicalizado a la fuerza, no será capaz, ni tendrá la suficiente voluntad para cumplir con la parte que le corresponda de la función social que esta encaminado a desempeñar el sindicato, o será solamente un cuerpo mas al momento de decidir sobre la titularidad del contrato colectivo.

Haciendo una reflexión no consideramos que estas cláusulas de exclusión sean la formula adecuada para la consolidación del sindicato. Nosotros creemos que el sindicato se consolida cuando el trabajador adquiere verdadera conciencia de la lucha de clases, y cuando se da

cuenta de que es una parte dentro de un grupo social, y que como integrante de ese grupo, está obligado a dedicar sus esfuerzos y su lucha a la obtención de ciertos objetivos, favorables no solo para el sindicato, ni para los trabajadores miembros de ese sindicato exclusivamente sino para toda la clase obrera.

Nos repugna pensar que el trabajador llegue a considerar el sindicato, como un trampolín para ingresar a una empresa o permanecer en ella, pues eso sí sería desvirtuar el objetivo primordial de las asociaciones profesionales, ya que en tal caso, sí estaría el trabajador persiguiendo un fin personal y egoísta, sacrificando el objetivo social del sindicato; no debe de ninguna manera situarse al trabajador en la disyuntiva de sindicalizarse o no obtener el empleo, o bien, permanecer en el sindicato bajo la amenaza de ser separado de su trabajo en caso de no hacerlo.

CAPÍTULO IV
LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN
EN LA ACTUALIDAD

Como sabemos, la doctrina y las legislaciones mas extendidas en la actualidad han mostrado una hostilidad con respecto a las cláusulas de exclusión y de ingreso, ya que se les tienen 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 las cláusulas de exclusión de ingreso y separación no pueda prescindir de su alcance en el ámbito mas amplio del Derecho de sindicalización y de libertad de afiliación sindical. En este inciso de nuestra tesis trataremos de precisar y discernir sobre las consecuencias jurídicas que se presentan cuando se aplica la cláusula de exclusión dentro de una organización sindical y a la luz de la Ley Federal del Trabajo.

4.1 Requisitos de la Aplicación en los Casos de Expulsión del Sindicato.

Ahora bien, una vez que se han dejado, aunque en forma somera

delineados los antecedentes de nuestro derecho de asociación, concretándolo al derecho colectivo del trabajo, es necesario, estudiar que el uso de ese derecho se presenta a través de un acto de la libre determinación, es decir, tiene la característica de ser una garantía de libertad que es congruente con nuestra forma democrática de Gobierno; mas aun, se puede catalogar como garantía social, no sin participar de la garantía individual a que se contrae el artículo 9 de la Ley, es decir, como un derecho subjetivo público de obreros y patronos oponible al Estado; teniendo su apoyo como garantía social en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Sin entrar en detalles sobre los requisitos que la Ley exige para que la asociación sea lícita, podemos continuar tratando lo relativo a la libertad que existe para hacer uso del derecho de asociación; así pues, la Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos, pero no un deber, y por lo tanto se considera como un derecho originario en los propios individuos; por lo mismo incontrovertiblemente se concluye que el fundamento de la asociación profesional lo es el hombre, de esta manera, no se pueden desconocer los derechos de la persona humana porque se negaría a si misma, ya

que el grupo social y haciendo uso de las palabras de Herman Heller "Es realidad efectuada por el hombre",⁵⁶ se puede decir entonces, que la libertad de asociación profesional es un derecho de grupos profesionales sobre los hombres, es decir, el hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no puede perderse en ella, porque como ultimo fin dicha asociación es un medio puesto al servicio de los hombres; así las cosas, el grupo obligadamente habrá de respetar los derechos de la persona humana y no podrá someterla contra su voluntad a una disciplina de tal o cual grupo, sin que esa libertad tan propia del hombre ha dado su consentimiento para asociarse, ineludiblemente tendrá la obligación de someterse al derecho estatutario y a las obligaciones legítimas contraigas.

De este modo, el hombre puede llegar a conseguir la felicidad humana a que tiene derecho, y que constituye su teleología. En efecto, se observa que el hombre suele desempeñar la actividad o actividades que mas se ajusten con su idiosincrasia, con su educación y en general con el medio al cual esta inmediatamente ligado; en esta forma, la

⁵⁶ Herman Heller, Teoría del Estado, p. 140

libertad de asociación va aparejada con la libertad de trabajo que esta consagrada en el artículo 5o. de nuestra Carta fundamental, porque así, una vez que el individuo eligió su actividad, entonces, se coligara con sus compañeros para la mejor defensa de sus intereses comunes. Pero esta libertad de trabajo la veremos en su oportunidad. (Cfr. Infra. p. 106).

De manera semejante a lo que ocurre en el derecho común sobre la sollicitación y contrapolicitación, en la rama que nos ocupa, el asociado estudia y examina las conveniencias e inconveniencias de asociarse, así como los derechos y obligaciones que aquel convenio entraña, y cuando esta de acuerdo manifiesta la intención de constituirse en lo que se llama sindicato. En estas condiciones, y una vez constituido el sindicato, el individuos estará en la obligación de ajustarse a todas y cada una de las medidas que se hayan aprobado para la existencia y mejor organización del sindicato. Se desprende después, que el objeto del sindicato lo es el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses comunes; y para los asociados, es decir, la asociación profesional, desde el punto de vista particular, es la facultad que tienen tanto los patrones como los trabajadores de unirse en defensa de sus

respectivos intereses; se observa un total alojamiento de la conquista de la clase patronal que se practicaba en el Código Napoleón "en el contrato de obra, dentro del cuál dicha clase tuvo la facultad de explotar a los hombres a manera de maquinas".⁵⁷

Ya en pleno ejercicio del derecho de asociación y mas aun, del derecho de asociación profesional, dentro del molde del sindicato como producto de estos fenómenos, tienen nacimiento dos clases de relaciones: unas colectivas, que corresponden al sindicato, y otras, individuales por lo que hace a sus miembros, y para que las primeras llenen sus fines es indispensable que las segundas reglamenten la organización interna, de la persona moral creada. Esta reglamentación se traduce en el conjunto de derechos y obligaciones de los asociados, derechos y obligaciones que se contienen en los Estatutos, y posteriormente a manera de ejecución para hacer posible el cumplimiento de las obligaciones contraigas, deben fijarse las sanciones en que incurran los miembros que no cumplan con las medidas acordadas.

⁵⁷Marcel Planiol, Tratado elemental de Derecho Civil, p. 1134.

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humana se pongan al servicio de todos los hombres. No fueron obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aún a las tradicionales del viejo derecho civil. "Tampoco fueron obra directa de la Revolución constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora. Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del derecho del trabajo como el nuevo ordenamiento de y para la clase trabajadora".⁵⁸ La cláusula de exclusión son formaciones de los contratos colectivos y de los contratos-ley, "cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato".⁵⁹

En igual forma y dentro de la asociación profesional, se fijan

⁵⁸Julien. Bonnecase, Tratado de Derecho Civil, p. 144.

⁵⁹Marcel Planiol, op. cit. p. 1136.

algunas medidas de antemano, el socio las estudia y conoce, y se somete a ellas teniendo la obligación de cumplir con los Estatutos que es a lo que se reducen esas medidas. De esta manera, los asociados que dejan de cumplir con sus obligaciones pierden el derecho a la protección sindical, perdida que puede llegar a ser temporal o definitiva; en el primer caso, sufre una suspensión de sus derechos sindicales, y en el segundo, su extinción.

En estas condiciones, nuestra ley otorga a los sindicatos la facultad de reglamentar esas sanciones, esas medidas disciplinarias que se han mencionado, pero de una manera analógica a lo que ocurre dentro del Derecho Penal, esas sanciones deben, necesariamente, constar en los estatutos, pues como es conocido, dentro del derecho penal contamos con los principios que dicen "Nulla Poena sine lege". No hay pena sin una norma que la establezca; lo que nos quiere decir que la reglamentación sindical esta obligada a señalar los actos que pueden dar lugar a la aplicación de una sanción, y después indicarse aquellas a las que se hace acreedor el socio que contravenga las prohibiciones.

Tratándose particularmente de los sindicatos obreros, cuando se han sentido en ellos los efectos de la aplicación de esas medidas disciplinarias, y en concreto, las sanciones que implican la suspensión o pérdida de los derechos sindicales, tales efectos no tan solo se dejan sentir en el sindicato mismo y sus agremiados, sino entre estos y el patrón a quien prestar sus servicios; pues en virtud de la cláusula del contrato colectivo de trabajo, el patrón se obliga a respetar las sanciones aplicadas por el sindicato contratante y a admitir dentro de la empresa solo a trabajadores sindicalizados (sin menoscabo a los derechos de los trabajadores que no forman parte de la organización y que prestaban sus servicios en la empresa al celebrarse el contrato colectivo). Cuando se trata de suspensión, una vez que se cumple el término que se hubiese fijado, el trabajador tiene derecho a ingresar nuevamente a prestar sus servicios en la forma y condiciones que le venia haciendo antes de la aplicación de la sanción; pero si por el contrario, no se tratare solo de una suspensión sino de una extinción, de una pérdida que trae como consecuencia la privación de sus derechos sindicales en forma definitiva, como resultado de su expulsión de la organización, pierde también el derecho de volver a su trabajo; esta sanción que impone la expulsión del trabajador del seno

de la organización, es conocida en la doctrina con el nombre de cláusula de exclusión, que esta sujeta en su desarrollo a un mecanismo del criterio del legislador contenido con diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su Jurisprudencia.

De igual manera a lo que ocurre en las sociedades mercantiles de nuestro Derecho moderno, aún cuando diferenciándose de la organización sindical por lo que hace a su contenido patrimonial, ya que la organización sindical tiene como característica entre otras la de ser extrapatrimonial, o en otras palabras, su constitución no obedece a un fin lucrativo-patrimonial, sino va de acuerdo con las características que antes hemos apuntado; por el contrario, las sociedades mercantiles si tienen como fin inmediata el lucrativo patrimonial. Pues bien, lo mismo que ocurre en cuanto a su organización en estas sociedades ultimas ha ocurrido en las primeras; y así vemos que las sociedades mercantiles tienen su asiento en las denominadas Bases Constitutivas que equivalen a los llamados estatutos de las organizaciones sindicales.

Es por esto que cuando se va a formar lícitamente una sociedad se requiere que se hable de una exposición de motivos donde se señalen todos los estatutos de esta, y que en relación con la cláusula de exclusión sindical existe una relación de redacción, ya que dicha cláusula precisa también de que se haga constar en el contrato colectivo para su validez y aplicabilidad. Es necesario hacer hincapié que aunque una sociedad hablamos de bases constitutivas y en los sindicatos hablamos de estatutos, no existe paralelismo de tipo doctrinario en ellos, ya que tienen distinto generáis y distinta aplicación, aunque sí podríamos hablar de un mismo fin, ya que ambos tienen la tarea de mantener al sindicato y a la sociedad en un conglomerado que sirve de sustento a las clases patronales para someter al trabajador y obligarlo a pertenecer a un determinado sindicato para tenerlo siempre dominado.

Por lo anteriormente expuesto y para comprender mejor nuestra exposición es necesario e indispensable ejemplificar mejor los requisitos cuando se aplica la cláusula de exclusión en caso de expulsión del sindicato, creemos conveniente señalar lo siguiente:

La fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos para los casos de expulsión: "Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por sectores, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

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

- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

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

Al respecto, comentamos que la disciplina sindical, en cualquier organismo, constituye, y elemento esencial para la adecuada realización de sus fines. Las estructuras sociales que mayor efectividad tienen: ejército, iglesia, determinados partidos políticos, basan su éxito en la disciplina férrea, que no pueden admitir vacilaciones y renunciaciones.

"Las normas que regulan la disciplina sindical señala Nestor de Buen, son las mas importantes de su estatuto. el legislador consciente de ello, ya aún superado la limitación auto-impuesta del artículo 359 que faculta a los sindicatos para redactarlos, ha consignado en materia

de disciplina, condiciones rígidas. En realidad el legislador persiguió dos cosas al hacerlo" en primer lugar, dando vida sindical a las garantías de audiencia y legalidad, impedir que las directivas puedan abusar de la aplicación de sanciones. Al hacerlo se penso sobre todo en la odiosa realidad social de que esas sanciones se dicten en convivencia con los patrones y en perjuicio de los trabajadores que luchan por un sindicalismo autónomo y democrático".⁴⁰

Ahora bien es necesario que el trabajador al cual se le aplique la cláusula de exclusión forme parte de la organización sindical y que la cláusula exista previamente en el contrato colectivo del trabajo.

4.2 La Aplicación de la Cláusula de Exclusión en los Estatutos de una Organización Sindical.

De los estatutos del Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexas del Estado de Jalisco, tomamos el procedimiento para la aplicación de la cláusula de

⁴⁰Nestor De Buen Lozano, T. II. *op. cit.* p. 631 y 632

exclusión:

Artículo 130.- El procedimiento a que se sujetara la aplicación de la cláusula de exclusión es el siguiente:

1.- se convocara expresamente a una Asamblea que se efectuara con los trabajadores del centro de trabajo a que pertenezca el afectado.

2.- En esta asamblea, la Comisión de Honor y Justicia dará lectura a la averiguación y dictamen en que se propone la aplicación de la Cláusula de Exclusión.

3.- La asamblea con base en el informe de la Comisión de Honor y Justicia, decidirá si se aplica o no la sanción propuesta.

4.- Es facultad privativa de la Asamblea del centro de trabajo al que se encuentra adscrito el afectado, modificar la sanción propuesta por la Comisión de Honor y Justicia, sin perjuicio de que se continúe el procedimiento previsto en los incisos 8 y 9 de este artículo.

5.- La votación será directa (oral) individual. Por tanto, queda prohibido hacerse representar en cualquier forma para esta votación, así como también emitir el voto por escrito.

6.- Las actas de las asambleas serán firmadas por todos los asistentes, para constancia y efectos legales a que haya lugar.

7.- La cláusula de exclusión solo podrá decretarse por los actos y omisiones expresamente consignados en los Estatutos, debidamente comprobados y con exacta aplicabilidad al caso.

8.- La cláusula de exclusión solo podrá ser aplicada si así lo prueban las dos terceras partes del total de los miembros activos del sindicato.

9.- Con el acta de la asamblea inicial a que se refiere el punto uno de este artículo, se recabara la votación de las demás secciones sindicales que deberán sujetarse a las modalidades establecidas en este artículo.

Cavazos Fiofres apunta que: "Los requisitos de procedencia aceptados, son los siguientes: a) El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción; b) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él; c) El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir los requisitos de fondo o forma; y d) Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato".⁶¹

"En relación con los demás requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión por separación, diremos que, de acuerdo con el Maestro De la Cueva, la renuncia que se formuló para dejar de pertenecer al sindicato, deberá constar por escrito y ser auténtica y que los casos de expulsión deber estar justificados puesto que no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación pierda el obrero su empleo.

⁶¹Baltazar CAVAZOS Flores, Las 500 Preguntas más usuales sobre temas Laborales. p. 320.

Como requisito de fondo se exige que las causas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que por lo tanto estas sean testificadas. Es decir la falta en que incurra el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que pueda ser acreedor a la sanción de la expulsión del sindicato, pero, además, la falta en cuestión debe estar prevista en los estatutos del propio sindicato.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido que: "El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical lo cual es contrario a la ley", así también ha sostenido que "el patrono solo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el

sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo puede interesar a los trabajadores".⁶²

En el caso de que un trabajador renuncie al sindicato, de igual manera, el patrón está obligado a separar del empleo a cualquier trabajador que deje de pertenecer al sindicato contratante, toda vez que el sindicato le haya remitido el oficio mediante el cual le haga saber tal circunstancia.

4.3 Causas de expulsión del Sindicato

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.

⁶² Comentarios y Jurisprudencia de la Ley Federal del Trabajo. p. 322.

Solamente para mencionar dos países en donde han sido exploradas estas ideas podemos citar a Francia y a los Estados Unidos de Norteamérica. En la primera hubo un largo periodo en que la intervención de la Corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de los dos principios: La defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados, sostuvo, por una parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazo. Por otra parte, la propia Corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador porque se habían separado del sindicato, o porque se rehusaba a ingresar en el. En la ley de 27 de abril de 1956 quedaron consagrados estos principios: "Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer el sindicalismo son juzgadas desfavorablemente, y aún condenadas en ciertos casos por la jurisprudencia y por la ley francesa".⁶⁵

⁶⁵Marcel PLANIOL, *op. cit.* p. 1134.

“Entre nosotros, el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931 que fue enviado al Congreso, consagraba el principio de libertad sindical y así fue aprobado, estableciéndose en el artículo 234, lo siguiente: Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Mas aun, el Legislador, que mostró suma cautela al señalar las sanciones de inexistencia, considero de tanta importancia el respecto al principio contenido en el artículo transcrito, que en el siguiente artículo, 235, ordeno; Cualquiera estipulación que establezca contradicción en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta. Debemos aclarar que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse, la primera es positiva y la segunda negativa.”⁶⁴

“A pesar de lo anterior, las Cámaras adicionaron estos preceptos con otro artículo que tomo el numero 236, en que se anula el principio

⁶⁴Mario de la Cueva, T. II. *Op. cit.* p. 333.

anterior debido a que no todos los tratadistas de derecho fiscal tratan el tema, y los que lo hacen, con excepciones, se limitan a transcribir los artículos respectivos de las legislaciones, definiendo tan sólo cada una de las maneras que se establecen como idóneas para asegurar el interés fiscal.

1. Razón de ser de los privilegios del crédito fiscal

De acuerdo al artículo 31 fracción IV de nuestra Carta Magna, es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Como toda obligación es lógico que la misma sea susceptible de reforzarse. Por tratarse de una obligación, que en caso de llegarse a incumplir se verían afectados los servicios públicos que constituyen la actividad del Estado y por tanto, se entorpecería la actividad del mismo, es evidente que el reforzamiento de que debe gozar esta obligación a favor del Estado, tiene que ser diferente al aseguramiento de otras obligaciones.

Sin embargo, este reforzamiento no debe ser de tal

patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya, presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Son varios las causas para expulsar a un trabajador del sindicato, y por consecuencia, del empleo. De vapores estatutos de diversas organizaciones sindicales, hemos tomado las causas que se enumeran en ellos, y que reflejan una disciplina férrea. Así, se enumeran:

a) Traición sindical; b) Malversación de fondos; c) La enajenación o gravamen del patrimonio del sindicato sin autorización expresa de la asamblea extraordinaria correspondiente; d) Los actos de indisciplina en general; e) El incumplimiento de los cargos de funcionamiento

patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya, presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Son varios las causas para expulsar a un trabajador del sindicato, y por consecuencia, del empleo. De vapores estatutos de diversas organizaciones sindicales, hemos tomado las causas que se enumeran en ellos, y que reflejan una disciplina férrea. Así, se enumeran:

a) Traición sindical; b) Malversación de fondos; c) La enajenación o gravamen del patrimonio del sindicato sin autorización expresa de la asamblea extraordinaria correspondiente; d) Los actos de indisciplina en general; e) El incumplimiento de los cargos de funcionamiento

sindicales; f) El incumplimiento de las comisiones conferidas; g) La falta de asistencia a las asambleas, juntas y reuniones de trabajo; h) La falta de pago oportuno de las cuotas; i) El desacato a los Estatutos y los acuerdos de asambleas y disposiciones generales de los órganos de gobierno sindical; j) Afiliarse a otros sindicato u organización similar, sin la previa autorización del anterior; k) Realizar cualquier acto tendiente a disminuir la fuerza y cohesión de la organización sindical, individual o colectivamente; l) La divulgación de los secretos del sindicato, debiendo entenderse por tales, a los asuntos tratados en las asambleas y reuniones de los órganos de gobierno sindical; ll) Realizar actos inmorales que denigren a la profesión y a la agrupación en general; m) Observar mala conducta; n) Incurrir en actos de falta de probidad u honradez, de violencia, amagos o injurias en contra de los compañeros; n) Contravenir las disposiciones del comité de Huelga o cualquiera otra forma de presión acordada por el sindicato; o) Realizar actos tendientes a romper o debilitar un movimiento de huelga o medio de presión; p) El abuso de autoridad en los puestos de representación; q) El abandono de la lucha por el mejoramiento económico y social de los trabajadores; r) Incompetencia, apatía, negligencia o dolo, en el trámite de asuntos bajo su responsabilidad; s) Asistencia en estado de

embriaguez, a los actos sindicales.

Aunque, en materia de expulsión de miembros de un sindicato se han presentado los mas increíbles abusos, es de desearse que con la reglamentación actual no se vuelvan a cometer tales injusticias con trabajadores cumplidos y que en los estatutos de los sindicatos no se incluyan, como causa de expulsión, expresiones tan vagas como las falta de espíritu sindical.

Consideramos que en la actualidad las dos cláusulas de exclusión en la practica se han prestado a los abusos mas censurables y en ocasiones bochornosos. La de ingreso, lisa y llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir este las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección importantes. En algunos contratos colectivos se ha atemperado ese rigor, estableciéndose que se el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de un determinado plazo, el patrón tiene el derecho de llenarlo con personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión, dentro del carácter inconstitucional de la cláusula, estimamos que es lo menos que

se puede considerar a ese respecto.

La clausura de exclusión por separación ha sido arma de lo mas innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta de cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que exterminaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación profesional.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El movimiento sindicalista se inicia a partir del siglo pasado. Los sindicatos vienen a sustituir a los antiguos gremios, y aún cuando en principio fueron de carácter local, se unieron formando Federaciones y Confederaciones que poco a poco adquieren incluso fuerza política, llegando a pretender cambiar no solamente la situación en que se encuentran los trabajadores, sino el orden social y el Estado, surgiendo tantos tipos de sindicatos como tendencias políticas. En México, la mayoría de las organizaciones sindicales, se encuentran agrupadas en la Confederación de Trabajadores Mexicanos, C.T.M.

SEGUNDA. Una vez obtenida la legitimidad de los sindicatos, se necesitaba de un instrumento en el que se establecieran las condiciones colectivas de trabajo, y que en virtud de la influencia de las doctrinas civilistas en esa época, recibió el nombre de Contrato Colectivo, el cual vino a ser una verdadera ley entre trabajadores y patrones a los que imponía derechos y obligaciones, que hacían posible el cumplimiento de las condiciones de trabajo en el establecidas.

TERCERA. A pesar de las diversas definiciones de Contrato Colectivo que fueron dadas por las diversas legislaciones de los Estados, en todas se hace contar el elemento esencial del contrato, y que es el objetivo para el que se realiza, consistente en el "establecimiento de las condiciones de trabajo" y que también constituye la parte medular de las definiciones dadas por las leyes de 1931 y 1970.

CUARTA. Las cláusulas de exclusión en sus dos formas, por Admisión y por Separación, se encuentran reglamentadas por el artículo 395 de la actual Ley Federal del Trabajo, correspondiente al 49 y 234 de la Ley anterior, y una vez aceptadas en el contrato colectivo, imponen al patrón la obligación bien de admitir en su empresa únicamente a trabajadores sindicalizados, o de separar de su trabajo al obrero que se separe o sea expulsado del sindicato. En muchas legislaciones son rechazadas estas cláusulas, fundándose en que constituyen una violación a la libertad de asociación profesional.

QUINTA. Histórica y doctrinariamente se ha esgrimido como justificación de estas cláusulas, el argumento de que sirven para

fomentar el sindicalismo, y son una respuesta en contra de la actitud de la clase patronal, contraria a la implantación de asociaciones profesionales, a las que pretendía debilitar principalmente por medio de la contratación de empleados libres, así con el abastecimiento del Estado, tendientes siempre al fomento del capitalismo.

SEXTA. La discusión acerca de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión es bastante enconada, dándose argumento, tanto, en uno como en otro sentido, sin embargo, las diferencias se acentúan más en lo que se refiere a la cláusula de exclusión por admisión, pues en cuanto a la de exclusión por separación los criterios casi se han unificado, admitiéndose su inconstitucionalidad.

SÉPTIMA. Estoy en contra de la cláusula de exclusión por admisión, fundados en que el derecho de asociación señalado por la ley laboral y por la propia Constitución, reviste dos aspectos, el positivo, facultad de asociarse y el negativo rehusar a asociarse, el cual consideramos violado por esta cláusula.

OCTAVA. El artículo 358 de la ley del trabajo, prohíbe que se obligue a un trabajador "a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" y nosotros creemos que, la de admisión es una cláusula por la que se está constriñendo al trabajador a sindicalizarse. Creemos que la legitimidad, es apego absoluto a las disposiciones legales y constitucionales que no existen en este caso en el que a lo más, podemos hablar de cierta justificación.

NOVENA. La cláusula de exclusión por separación, es casi unánimemente calificada de inconstitucionalidad, por considerarla violatoria del derecho de asociación, por creer que no puede ser considerada como una causa justificada de despido; injusta porque impone una sanción excesiva para el trabajador, en caso de que hubiera coludido con el patrón para perjudicar al sindicato por lo cual fue separado del mismo, sanción que no se aplica al patrón.

DÉCIMA. Nosotros nos pronunciamos contra ambas cláusulas, considerándolas inconstitucionales, y aún cuando se hable de justificación no creemos que sean el medio adecuado para la consolidación del sindicato, pues este no se logra teniendo una gran

cantidad de miembros, sino imbuyendo a esos miembros, conciencia clara de la lucha de clases, y de que deben pugnar por la reivindicación de los derechos de la clase obrera; que no se considere al sindicato únicamente como agencia de colocaciones y seguridad de empleo, sino como un instrumento de la clase obrera, para la obtención de un trato mas justo, humano y equitativo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel,

La Huelga y el Cierre Empresarial.

segunda edición Madrid, Harla, 1979.

ALVAREZ, Oscar,

Derecho del Trabajo.

cuarta edición. Madrid. Haro. 1929.

ALVAREZ, Oscar,

La Cuestión Social de la Cláusula de Exclusión.

tercera edición. México. Fondo de Cultura Económica. 1980.

BONNECASE, Julien,

Tratado de Derecho Civil.

Francia, Harla. 1960.

CABANELLAS, Guillermo,

Derecho Sindical y Corporativo.

Buenos Aires. Haro. 1949.

CARBAJAR MORENO, Gustavo,

Derecho Positivo Mexicano.

vigésima edición. México. Porrúa. 1981.

CASTORENA, J. Jesús,

Manual de Derecho Obrero.

cuarta edición. México. Porrúa. 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltazar,

Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales.

segunda edición. México. Trillas. 1986.

DE BUEN LOZANO, Nestor,

Derecho del Trabajo.

T. II. octava edición. México. Porrúa. 1988.

DE LA CUEVA, Mario,

Derecho Mexicano del Trabajo.

T. II cuarta edición. México. Porrúa, 1970.

GUERRERO, Euquerio,

Manual del Derecho del Trabajo.

novena edición. México. Porrúa. 1988.

GUTIÉRREZ Y VILLANUEVA, Pedro,

Los Sindicatos y la Cláusula de Exclusión.

España, Harla. 1976.

HELLER, Herman,

Teoría del Estado.

México. Fernández Editores. 1978.

HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel,
Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.
tercera edición. Madrid, España. Botas. 1964.

MARÍA LOZANO, José,
La Constitución de 1917.
tercera edición. México. Porrúa. 1974.

MUÑOZ, Ramón R.,
Derecho del Trabajo.
T. II. séptima edición. México. Porrúa. 1974.

PAVÓN FLORES, Mario,
La Cláusula de Exclusión.
T. II. segunda edición. México, Herrero. 1943.

PIC, Paul,
Tratado de los Derechos del Hombre.
quinta edición, España, Harla. 1960.

POZZO, Juan D.,
Derecho del Trabajo.
tercera edición. Buenos Aires. Botas. 1951.

PLANIOL, Marcel,
Tratado Elemental de Derecho Civil.
Francia. Botas. 1968.

SALAZAR, Rosenda,

Las Luchas Sindicales en México.

tercera edición. México. Porrúa. 1980.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo,

Instituciones de Derecho del Trabajo.

V. I. México. Textos Universitarios. 1967.

SILVA HERZOG, Jesús,

Breve Historia de la Revolución Mexicana.

T. I. sexta edición. México Fondo de Cultura Económica. 1986.

TENA RAMÍREZ, Felipe,

Derecho Constitucional Mexicano.

vigésima segunda edición. México. Porrúa. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto,

El Nuevo Artículo 123.

México, Porrúa. 1941.

TRUEBA URBINA, Alberto,

Nuevo Derecho del Trabajo.

T. I. cuarta edición, México. Porrúa. 1977.

VELASCO, Gustavo R.,

La Legislación del Trabajo desde el Punto de Vista Social y Económico.

México. Harla. 1987.

SALAZAR, Rosenda,

Las Luchas Sindicales en México.

tercera edición. México. Porrúa. 1980.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo,

Instituciones de Derecho del Trabajo.

V. I. México. Textos Universitarios. 1967.

SILVA HERZOG, Jesús,

Breve Historia de la Revolución Mexicana.

T. I. sexta edición. México Fondo de Cultura Económica. 1986.

TENA RAMÍREZ, Felipe,

Derecho Constitucional Mexicano.

vigésima segunda edición. México. Porrúa. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto,

El Nuevo Artículo 123.

México, Porrúa. 1941.

TRUEBA URBINA, Alberto,

Nuevo Derecho del Trabajo.

T. I. cuarta edición, México. Porrúa. 1977.

VELASCO, Gustavo R.,

La Legislación del Trabajo desde el Punto de Vista Social y Económico.

México. Harla. 1987.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa. México. Última edición. 1992.

Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Por Luis Muñoz. Herrero. 1931.

Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Comentadas.
Por Juan Climent Beltrán. México. Porrúa. 1986.

Nueva Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia.
Comentada por Alberto Trueba Urbina.
sexagésima edición. México. Porrúa. 1989.

OTRAS FUENTES

DE PINA VARA, Rafael,
Diccionario de Derecho.
décima primera edición. México. Porrúa, 1989.