

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE
EXCLUSION POR SEPARACION EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO.**

Tesis

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

YANIS RAPTIS PAZ

MEXICO, D. F.

1970



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.

A MI PADRE

AL QUE CON SU TEZON, ESFUERZO Y SABIOS CONSEJOS
HA HECHO POSIBLE QUE CULMINE ESTA PARTE DE MI -
PREPARACION PROFESIONAL.

A MI MADRE

QUE CON SU INMENSO ENTUSIASMO ME HA
IMPULSADO EN FORMA CONSTANTE HACIA-
EL LOGRO DE METAS SUPERIORES.

A MI HERMANO

DESEANDO QUE EL FUTURO LE
DEPARE EL EXITO.

A MI NOVIA LA SRITA. MARTHAELVA CHEE ANTILLÓN
QUIEN CON SU AYUDA ESPIRITUAL ME HA AYUDADO A-
VER NUEVOS HORIZONTES.

AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA
INCANSABLE MAESTRO Y EJEMPLAR
DEFENSOR DE LA CLASE LABORANTE.

AL DR. BALTAZAR CAVAZOS FLORES
MAESTRO Y AMIGO, QUIEN CON SU-
DIRECCION Y SABER, HIZO FACTI-
BLE LA PRESENTE TESIS.

AL DR. MARIO DE LA CUEVA
EJEMPLO PARA LAS PASADAS,
PRESENTES Y FUTURAS GENE-
RACIONES.

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO

A MIS MAESTROS CON RESPETO Y ADMIRACION

AL HONORABLE JURADO.

AL LIC. AGRICOL LOZANO H.
QUIEN A SABIDO MOSTRARME EL
CAMINO DE LA VERDAD.

A ANTONIO PAGAZA R.
AMIGO Y COMPAÑERO -
DE SIEMPRE.

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- El Contrato Colectivo de Trabajo.

- a).- Sus antecedentes
- b).- Su regulación en la Ley de 1931
- c).- Su regulación en la Nueva Ley del Trabajo

2.- Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo

- a).- Envoltura
- b).- Elemento normativo
- c).- Elemento compulsorio

3.- Antecedentes históricos de la Cláusula de Exclusión

4.- Terminología

5.- Distinción de las diferentes Cláusulas de Exclusión

6.- Naturaleza de la Cláusula de Exclusión por separación y sus efectos.

7.- Requisitos de aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación.

8.- Consecuencias por la violación de la Cláusula de Exclusión por separación.

9.- La Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por separación.

- a).- Violación del Artículo IV Constitucional
- b).- Violación del Artículo V Constitucional
- c).- Violación de la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.

10.- La Cláusula de Exclusión por separación en la nueva Ley Federal del Trabajo.

11.- Solución

12.- Conclusiones.

INTRODUCCION

El inicio de este trabajo que se desarrollará a continuación lo encuentro en la enorme inquietud que por el estudio del Derecho Laboral despertó en el sustentante el Dr. Baltazar Cavazos Flores.

Dentro del amplio panorama del Derecho Laboral, me avoqué al estudio de La Cláusula de Exclusión por Separación ya que dentro de mi inquietud no podía quedar ajeno al problema que depara la aplicación de esta cláusula.

En esta tesis trataré de encontrar la manera más adecuada de aplicar esta figura jurídica, sobre todo en esta nueva etapa que está viviendo nuestro Derecho Laboral.

Creo sinceramente que la institución que estudiaré y trataré de mejorar en lo que mejor pueda, es una de las figuras jurídicas más valiosas que nos sirven para la realización de la justicia social.

Invierno 1970.

CAPITULO I
EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, este Contrato Colectivo constituye un verdadero esfuerzo de democratización del Derecho ya que es el eje fundamental en torno al cual giran todos y cada uno de los intereses que convergen en la empresa considerada como unidad económica social y que, se encuentran representados por el trabajador, que trata de obtener cada día mejores salarios a cambio de menores esfuerzos; por el del patrono, que trata de obtener mayores utilidades a cambio del riesgo de su capital invertido; y por el del público consumidor, que busca alcanzar una producción acorde con sus deseos y necesidades.

Su importancia es tal que su simple existencia hace presumir el equilibrio entre los factores de la producción. Sin embargo, para llegar a tener el reconocimiento legal de principio fundamental de nuestro Derecho del Trabajo, el Contrato Colectivo tuvo que pasar por diferentes etapas que fueron desde su absoluta prohibición hasta su elevación a Garantía Constitucional y es en este capítulo donde se va a tratar de dar un breve panorama desde la aparición de este Contrato Colectivo hasta la actualidad.

ANTECEDENTES.

ANTECEDENTES.

El Contrato Colectivo de Trabajo vino a substituir al contrato individual, ya que logra que se cumpla el viejo principio de "la ley es igual para todos" ya que el Contrato Colectivo de Trabajo afirma el principio de que "los hombres son iguales" el cual está reflejado en la ley mexicana que dice; A trabajo igual, salario igual.

Los primeros antecedentes de que tenemos noticia aparecen en la Edad Media ya que es en esta época cuando surgen algunos pactos parecidos al Contrato Colectivo de Trabajo. Los maestros de los talleres ya para esta época no eran considerados como paterfamilias, sino que eran vistos como propietarios de pequeñas empresas y por consiguiente trataban estos nuevos propietarios de obtener mayores beneficios muchas ocasiones a costas de sus trabajadores, éstos hubieron de exigir el respeto de sus derechos y condiciones en la vida y en el trabajo; así es como nacieron los pactos entre corporaciones y las asociaciones de trabajadores, estos pactos nacieron igual que el Contrato Colectivo, a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo.

En la obra del Profesor Stahl, *Das deutsche Handwerck*, se cuenta que los tejedores de Speyer lograron en los años de 1351 y 1362 dos Contratos Colectivos de Trabajo.

En el *Lehrbuch des Arbeitsrechts* de Hueck-Nipperbey se relata la celebración de dos Contratos Colectivos de Trabajo, uno en el año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor.

Estos pactos se celebraron por conflictos surgidos entre la corporación y la asociación y sirvieron para dar fin a la pugna.

En Inglaterra se cree que fueron desconocidos ya que existían las ordenanzas de trabajadores (STATUTES OF LABOURERS) dictadas por el Rey Eduardo III en 1349 y 1351, conforme estas ordenanzas los trabajadores podían acudir a los jueces para que fijaran periódicamente el salario. La Ley del Trabajo de la reina Isabel (Artificiers Labourers and Apprentices Act) ratificó y mejoró aquellos principios.

En el Siglo XV no existieron estos pactos ya que los Estados europeos -- fueron hostiles a la asociación de trabajadores, las leyes de Inglaterra y -- Francia prohibieron la coalición y la asociación profesional.

La Oficina Internacional del Trabajo reconoce que el Contrato Colectivo de Trabajo hizo su aparición en Inglaterra, varios autores afirman que en --- 1862 se celebró el primero de estos Contratos y fué hecho por los tejedores - de la lana de Inglaterra ésto nos hace afirmar que el Contrato Colectivo de - Trabajo surgió en la segunda mitad del .Siglo XIX.

El obrero en el siglo pasado se encontraba aislado jurídicamente, debido al liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la -- vida en común en las fábricas, es por ello que surge la Asociación Profesio-- nal que como finalidad inmediata busca el mejoramiento de las condiciones --- de los trabajadores. Pues bien, este propósito de mejoramiento lo alcanza la Asociación Profesional en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Como toda institución jurídica el Contrato Colectivo de Trabajo ha vivido diferentes etapas las cuales conviene señalar:

- 1o.- Tuvo una prohibición
- 2o.- Una tolerancia.
- 3o.- Su reconocimiento en las leyes civiles.

4o.- Su elevación a Garantía Constitucional

1o.- Ya hemos hablado de las leyes que regían antes del Siglo XIX en Inglaterra y Francia sobre todo en esta última durante la vigencia de la ley -- CHAPELIER y del Código Penal francés de 1810, así pues era imposible que existiera el Contrato Colectivo de Trabajo ya que no se permitían las coaliciones ni asociaciones obreras.

2o.- Desde el año de 1824 era posible celebrar en Inglaterra Contratos Colectivos de Trabajo pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos. En la segunda mitad del Siglo XIX variaron las condiciones ya que la Unión de los Trabajadores en Inglaterra, Francia, Bélgica y Alemania permitió luchar ventajosamente contra los patronos y así poco a poco cedió el capital y los Contratos Colectivos de Trabajo se generalizaron.

3o.- El Contrato Colectivo de Trabajo como una nueva figura jurídica motivó grandes preocupaciones para un derecho civil formalista e individualista; algunos profesores de Derecho Civil trataron de entenderlo como figura jurídica y vieron que la única figura jurídica que podía abarcarlo era el Contrato, PHILIPP LOTMAR Y FRANCISCO CONSENTINI fueron algunos de los civilistas que -- trataron de explicar el Contrato Colectivo de Trabajo.

No faltaron profesores que negaron la existencia jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, entre ellos el francés Marcel Planiol.

El 1o.- de febrero de 1909 se promulgó el nuevo Código Civil Holandés, -- primera ley en Europa que reconoce el Contrato Colectivo de Trabajo. En 1912- el Código Federal Suizo de las Obligaciones hace la misma reglamentación.

4o.- Una última etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo- se desprende de su admisión como garantía constitucional.

El Derecho del Trabajo había cambiado, ya no se limitaba a reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos ahora era la norma que garantizaba la independencia de las fuerzas económicas entre sí y frente al Estado.

El primer texto constitucional que lo menciona expresamente es la Constitución de Weimar en su Artículo 165.

**LOS ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO
COLECTIVO EN MEXICO.**

LOS ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

Estos empiezan a surgir hasta el Siglo XIX ya que el régimen gremial de la Nueva España no dejó ningún antecedente porque no existieron asociaciones de trabajadores durante la Colonia.

El Contrato Colectivo de Trabajo en México fue siempre lícito porque --- nunca se prohibió la libertad de coalición y asociación profesional, a guisa de dato histórico diremos que en enero de 1875 los mineros de Pachuca suscribieron el primer Contrato Colectivo de Trabajo, puede que existieran otros da tos como éste pero son aislados y no formaron historia.

La Revolución Constitucionalista trajo a México el desarrollo del sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo. En Veracruz y en Tamaulipas se -- celebraron numerosos contratos y al igual que en el viejo Continente son an-- teriores a la legislación.

La ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915 en su Artículo 9o. imponía una multa al patrono que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, precepto del que desprendieron los sindicatos obreros de -- Veracruz la facultad de exigir la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.;

La legislación de Yucatán dictada por Salvador Alvarado, habló de los -- convenios Industriales, institución copiada de la legislación de Australia y Nueva Zelanda.

El 12 de abril de 1915 se concluyó el proyecto Zubaran para una legislación del trabajo hecha por encargo del Sr. Carranza, el Capítulo VI se ocupaba del Contrato Colectivo de Trabajo. En el año de 1916 la legislación de --- Coahuila reprodujo este proyecto y por lo tanto se convirtió en legislación -

positiva.

El artículo 123 de nuestra Constitución no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo. Durante algunos años algunos sectores jurídicos sostuvieron que su celebración no era obligatoria para el patrono, pero se afirmó por la doctrina y la jurisprudencia que el Artículo 123 había considerado al Contrato Colectivo de Trabajo como uno de los contratos de trabajo, por lo que debía de considerarse incluido en el párrafo introductivo de la disposición constitucional.

El proyecto del Código Portes Gil reglamentaba al Contrato Colectivo ordinario. También el proyecto de la Secretaría de Industria consideró esta figura y finalmente la Ley Federal del Trabajo de 1931, que a continuación veremos, reconoce al Contrato Colectivo de Trabajo.

SU REGULACION EN LA
LEY DE 1931.

SU REGULACION EN LA LEY DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ha sido muy sobria en lo referente a la regulaci3n del Contrato Colectivo de Trabajo, 6ste est6 definido en el Articulo 42 que dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo en una o m6s empresas o establecimientos; es decir para que exista un Contrato Colectivo de Trabajo se requiere necesariamente de un sindicato de trabajadores, pues ni un trabajador ni diez mil trabajadores considerados individualmente, pueden exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo si no se encuentran sindicalizados. Consecuentemente el 6nico titular de los Contratos Colectivos de Trabajo es el sindicato de trabajadores.

En lo que respecta a la definici3n que hace el Articulo 42 sobre Contrato Colectivo de Trabajo quiz6 le falte t6cnica al afirmarse que es un convenio y si vemos con sumo cuidado la denominaci3n de Contrato Colectivo de Trabajo, nos daremos cuenta que tiene una denominaci3n completamente err3nea esta figura, ya que como antes se dijo, el titular del Contrato Colectivo de Trabajo es el sindicato de trabajadores, es decir que ni el trabajador individualmente considerado, ni coaligado, ni mil o dos mil trabajadores no sindicalizados podr6n detentar o administrar el Contrato Colectivo.

Congruentemente con lo expresado y en virtud de que no es el n6mero de trabajadores lo que determina la existencia del Contrato Colectivo, podemos

concluir que el término "Colectivo" no quiere decir número sino interés profesional.

En cuanto a la denominación de "Contrato" y tomando en cuenta la llamada crisis contractual en el Derecho Laboral, también se ha sostenido, a nuestro juicio fundadamente, que el Contrato Colectivo cada día es menos contrato en virtud de que en muchas ocasiones, para su celebración no se requiere el acuerdo de voluntades, ya que, inclusive se puede otorgar contra la voluntad expresa del patrón o aún en su rebeldía.

En tal virtud no podría considerarse exagerado sostener que en la realidad, "el Contrato Colectivo ni es contrato ni es colectivo".

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 47 nos dice que en el Contrato Colectivo se especificarán:

- a).- El monto de los salarios.
- b).- las horas de trabajo
- c).- la intensidad y calidad del trabajo
- d).- los descansos y vacaciones
- e).- las demás estipulaciones que convengan a las partes.

En este artículo falta desde luego la referencia al elemento obligatorio y tampoco existe prevención sobre la envoltura del Contrato Colectivo, - no obstante sus deficiencias, la Ley Federal del Trabajo en lo referente a -- la regulación del Contrato Colectivo de Trabajo cumplía con la misión encomendada que es la de ser fuente reguladora de las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

concluir que el término "Colectivo" no quiere decir número sino interés profesional.

En cuanto a la denominación de "Contrato" y tomando en cuenta la llamada crisis contractual en el Derecho Laboral, también se ha sostenido, a nuestro juicio fundadamente, que el Contrato Colectivo cada día es menos contrato en virtud de que en muchas ocasiones, para su celebración no se requiere el acuerdo de voluntades, ya que, inclusive se puede otorgar contra la voluntad expresa del patrón o aún en su rebeldía.

En tal virtud no podría considerarse exagerado sostener que en la realidad, "el Contrato Colectivo ni es contrato ni es colectivo".

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 47 nos dice que en el Contrato Colectivo se especificarán:

- a).- El monto de los salarios.
- b).- las horas de trabajo
- c).- la intensidad y calidad del trabajo
- d).- los descansos y vacaciones
- e).- las demás estipulaciones que convengan a las partes.

En este artículo falta desde luego la referencia al elemento obligatorio y tampoco existe prevención sobre la envoltura del Contrato Colectivo, -- no obstante sus deficiencias, la Ley Federal del Trabajo en lo referente a -- la regulación del Contrato Colectivo de Trabajo cumplía con la misión encomendada que es la de ser fuente reguladora de las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

SU REGULACION EN LA NUEVA LEY DEL TRABAJO.

SU REGULACION EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la nueva Ley Federal del Trabajo se respeta el mismo concepto de Contrato Colectivo de Trabajo que existía en la Ley de 1931, sin embargo se establecen algunas modalidades que más adelante veremos.

Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término Contrato Colectivo de Trabajo por el de Convención Colectiva de Trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, la jurisprudencia en la doctrina y entre los trabajadores y patrones, además no afecta la naturaleza de la institución.

El Contrato Colectivo de Trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente, se conserva en sus aspectos fundamentales; sin embargo establece una modalidad y es la siguiente: Que es necesario fijar en el Contrato Colectivo de Trabajo los salarios. Doctrinal y jurisprudencialmente, se sostiene que cuando se celebra un Contrato Colectivo de Trabajo, si no se fijan los salarios, entonces rigen los mínimos legales.

Ahora el legislador quiso que se fijaran en forma expresa los salarios o si no el Contrato Colectivo era inexistente jurídicamente o sea no producía efecto jurídico alguno y no se necesita la declaración judicial.

Consecuentemente, lo que el legislador quiere es que haya una verdadera contratación en materia de salarios, Artículo 393. Es decir, se precisa como requisito de existencia el pacto sobre monto de salarios, sin que pueda ya sostenerse que la falta de la cláusula respectiva se suple con el pago de sa-

arios mínimo legales.

El Artículo 394 también establece que no se pueden reducir las condiciones de trabajo ya existentes, debe hacerse notar que esta novedad rige los casos de celebración y no los de revisión de contrato.

El artículo 395 que se refiere a la cláusula de exclusión se modificó,-- ahora se dispone que la cláusula surtirá efectos para todos los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y la inclusión en él de la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados, ésto se hizo para evitar algunas maniobras que a veces se han utilizado en contra de los sindicatos.

En el Artículo 389 se resuelve un problema largamente debatido en la jurisprudencia y en la doctrina: Si el Sindicato mayoritario que celebró el Contrato Colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del Contrato Colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 436 que nos habla sobre la terminación colectiva de las relaciones de trabajo establece que el trabajador no puede sufrir los riesgos de la producción y que consecuentemente cualquier suspensión, sea caso fortuito, sea fuerza mayor, sea lo que sea, se tendrá que pagar al trabajador una indemnización.

En resumen el Contrato Colectivo de Trabajo en la Nueva Ley Federal del Trabajo no tiene cambio substanciales sino sólo se trató de corregir algunas fallas que tenía la ley de 1931.

CAPITULO II

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En cuanto al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo según la teoría, se ha aceptado en forma general que éste se encuentra formado por cláusulas - que integran tres partes fundamentales distintas a saber:

- a).- La envoltura, que contiene las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, modificación o revisión y terminación.
- b).- El elemento normativo, que constituye la esencia del contrato y que - está compuesto por todas las condiciones generales de trabajo que - regulan los contratos individuales y por las cláusulas referentes - al monto de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad de éste y estipulaciones voluntarias.
- c).- El elemento obligatorio, que tiene por objeto lograr la aplicación - efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normativo y - que se encuentra formado por las cláusulas de exclusión de ingreso, de separación y por el reglamento interior de trabajo, la cual veremos, no siempre existe.

Para un mejor desarrollo de este tema tan importante nos hemos permitido copiar un cuadro sinóptico elaborado por el Doctor Baltazar Cavazos Flores en su libro Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo.

Contrato Colectivo

Envoltura	Nacimiento
	Duración
	Revisión
	Terminación
Elemento Normativo	Monto de Salarios
	Horas de Trabajo
	Intensidad y Calidad de Trabajo
	Estipulaciones Voluntarias
Elemento Compulsorio	Cláusula de Ingreso
	Cláusula de Exclusión
	Reglamento Interior de Trabajo

Vamos pues a analizar cada una de estas tres partes tan importantes y para ello hemos dividido su estudio en tres diferentes incisos.

26

ENVOLTURA

ENVOLTURA

Esta parte del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra formada por diferentes cláusulas que constituyen el aspecto "externo" del contrato y su forma de vida, es decir tiene un contenido formal y como tal tiene gran importancia no solo desde el punto de vista teórico sino desde un plano eminentemente práctico, en esta parte del Contrato Colectivo de Trabajo se reglamentan su nacimiento, duración, revisión y terminación.

Nacimiento.- El nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo se compone de tres problemas: los autores del Contrato Colectivo, los requisitos para su validez y su exigibilidad.

Autores.-Según el Artículo 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que dice "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un Contrato Colectivo." Como este precepto habla de "trabajadores" es decir plural, debemos interpretar que basta, cuando menos que existan dos trabajadores sindicalizados para que se pueda obligar al patrono a firmar contrato colectivo, con esto podemos deducir que el titular del Contrato Colectivo es el Sindicato, pero esto es solo en la vía ordinaria, pues por la vía de huelga se requiere que el Sindicato tenga y represente a la mayoría del interés profesional, es decir tiene que tener mayoría o sea la mitad más uno de los trabajadores al servicio de la empresa que concurran al recuento.

Ahora viendo el Artículo 386 podemos deducir que el Contrato Colectivo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, entonces surge el problema de cual sería el sindicato titular del Contrato Colectivo de Traba-

Jo, es decir, cual será el que tenga el derecho de celebrar el Contrato Colectivo, a ejercitar las acciones colectivas que deriven del mismo y a pedir su revisión. El titular del Contrato Colectivo no es, necesariamente, quien lo celebró, sino el sindicato mayoritario; y así vemos que la Nueva Ley Federal del Trabajo resuelve este problema en el Artículo 388 que expresa: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I.- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

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

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

Nótese que las reglas se refieren al caso de una empresa, pero no de un establecimiento. Estas normas son un avance en cuanto regulan el derecho de preferencia que debe dar una empresa. Sin embargo, no se agotan todas las posibilidades de concurrencia al no mencionarse siquiera a los nacionales de industria y a los de oficios varios.

Ahora bien en cuanto a las formalidades de "nacimiento", el Contrato Co-

lectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos, desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta; esto lo establece el Artículo 390.

Ya nos hemos referido al primer problema que es "los autores del Contrato Colectivo", ahora haremos referencia al segundo problema o sea a los requisitos de validez de este Contrato.

Requisitos de Validez. - Bien sabemos que para poder referirnos a los requisitos de validez tendremos que abordar los principios fundamentales que son: la capacidad de los sujetos, la existencia de su voluntad, la ausencia de vicios en ésta y la licitud en el objeto.

1.- Capacidad. - La facultad de celebrar el Contrato Colectivo pertenece al sindicato obrero, esta capacidad deriva de la satisfacción de los requisitos legales, tanto de constitución así como de registro pues solo así adquiere vida jurídica.

Por lo que toca al patrono, éste puede estar representado y no hay ningún problema si el patrono pertenece a un sindicato patronal y ya firmado un Contrato Colectivo el patrono se separa del Sindicato que lo celebró, el contrato registrará, Artículo 402.

2.- Consentimiento. - La doctrina del Derecho Civil sostiene que en los actos jurídicos debe existir el consentimiento y, además ha de manifestarse libremente. Pues bien, ya sobre este punto nos referimos en el capítulo ante-

rrior pero es importante recalcar en él. El Artículo 327 en su segundo párrafo nos dice: Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Artículo 450. Al observar cuidadosamente este párrafo podemos deducir que en muchas ocasiones no hay -- concurrencia de voluntades ya que inclusive, el Contrato Colectivo se puede -- otorgar contra la voluntad expresa del patrono, aún en su rebeldía.

Así es que la voluntad está viciada algunas veces y por lo tanto cae dentro del campo de las nulidades, sin embargo esto nunca ha sido discutido ampliamente y aquí solo nos permitimos señalarlo.

3.- Objeto Lícito.-- El objeto del Contrato de Trabajo es la "energía de trabajo" ésta no puede ser ilícita, pero si puede serlo el fin a que se destina la energía, de manera que un Contrato Colectivo para los servicios en una casa de juegos prohibidos sería ilícito.

Ahora tocaremos el tercer problema que surge en el nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y es la exigibilidad.

Exigibilidad.-- El Artículo 387 en su primer párrafo nos expresa: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de -- celebrar con éste, cuando lo solicite un Contrato Colectivo.

Es decir, la ley expresa categoricamente esta exigibilidad aunque ésta -- solo se deriva de la existencia de dos requisitos: Que utilice los servicios de trabajadores miembros de un sindicato y que éste esté legalmente constituido. Con referencia al primer requisito, deben ser por lo menos dos trabajadores sindicalizados para que el patrono tenga que cumplir con esta exigencia.-- Amparo directo 3610/41/1a. Unión Litotipográfica de la República Mexicana.

Ya tratado el aspecto del nacimiento del Contrato Colectivo ahora nos re

ferimos a su duración.

Duración.- Una vez celebrado el Contrato Colectivo, produce efectos inmediatos o automáticos, es decir, las cláusulas del Contrato Colectivo pasan de pleno derecho y sin necesidad de ningún acto jurídico adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo o bien, el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del Contrato Colectivo.

La duración o vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo forma parte de la envoltura del Contrato, siempre y cuando en él se fije un plazo mínimo de vigencia, ya que en tal caso, durante dicho plazo no es factible que se modifiquen las estipulaciones pactadas. El Artículo 390 expresa: "El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta:" la ley ya establece claramente cuando empieza a surtir sus efectos el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Artículo 391 en su fracción III aclara: "El contrato Colectivo contendrá: Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada."

Es posible celebrar contratos colectivos por tiempo fijo y por tiempo indefinido, pero siempre habrá un plazo máximo de duración, la existencia de este plazo máximo de duración, se desprende del Artículo 397 y además del Artículo 399 de la Nueva Ley Federal del Trabajo según la cual, todo Contrato Colectivo por tiempo indefinido, por tiempo determinada, puede ser revisado cada dos años a moción de cualquiera de las partes que lo hubiere celebrado.

Después de tener un breve panorama de la duración del Contrato Colectivo vamos a pasar al estudio de su revisión.

Revisión. - La revisión del Contrato Colectivo puede ser de dos clases:

- a).- Voluntaria
- b).- obligatoria

La revisión voluntaria puede solicitarse en cualquier tiempo y lugar por voluntad de las dos partes, pues nada les impide acordarse en su modificación.

El artículo 399 de la Ley se ocupa de la revisión obligatoria la cual deberá estar sujeta a varios requisitos establecidos por el Artículo 398 como son: Si la pide el sindicato de trabajadores, es necesario que los solicitantes representen cuando menos el cincuenta y un por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato. Si le piden los patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan, como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los afectados en el Contrato.

Ahora bien refiriéndonos a cuando es procedente, nos debemos basar en el Artículo 399 de la Nueva Ley que expresa: "La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes:

- I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y;
- III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo determinado o por obra terminada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato o en su defecto, a la fecha del depósito.

En este artículo subsiste la falla que existía en el Art. 56 de la Ley de 1931 al establecerse que la revisión obligatoria será procedente cada dos-

años si cualquiera de las partes solicitan la revisión del contrato cuando - menos con sesenta días de anticipación a su vencimiento, pues quien tiene lo más tiene lo menos y en consecuencia cualquiera de las partes puede solicitar la revisión del contrato al día siguiente de revisado ya que faltarían más de sesenta días para que venciera el Contrato, la falla estriba en que se habla de un plazo mínimo pero se olvida de un plazo máximo.

Finalmente veremos la terminación como elemento fundamental de la envoltura.

TERMINACION

El Artículo 401 establece que: "el Contrato Colectivo de Trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de este título por cierre de la Empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Hay causas de terminación normal y causas extraordinarias que provoquen la terminación del contrato.

Dentro de las primeras está la terminación por mutuo consentimiento por las causas estipuladas en el contrato, es decir por el vencimiento del plazo fijado o por la terminación de la obra para la que fue contratado el trabajo.

En los casos de la segunda hipótesis los Artículos 433 y 434 hablan sobre, fuerza mayor, caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el -

concurso. La quiebra legalmente declarada.

Sobre esta terminación del Contrato Colectivo cabe señalar tres problemas que han sido largamente discutidos por grandes profesores como con Mario de la Cueva, Trueba Urbina y a últimas fechas por Baltazar Cavazos, y éstos son:

- 1o.- ¿Pueden terminar al mismo tiempo las relaciones individuales y colectivas en los Contratos Colectivos de Trabajo?
- 2o.- ¿Pueden substituir las relaciones individuales sin las relaciones colectivas?
- 3o.- ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?

1.- La respuesta es obviamente afirmativa, ya que hay muchos casos en los que se puede terminar, simultáneamente ambas relaciones y basta que nos remitamos al Artículo 401 fracción II que nos expresa: "Por terminación de la obra" y al Artículo 434 fracción III: "El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva" o la fracción V; - "El concurso o la quiebra legalmente declarado".

2.- La contestación también es afirmativa y basta que nos remitamos al Artículo 403 que expresa: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento."

Es decir se da el caso de que se disuelva el sindicato titular del Contrato Colectivo, si es el único en la empresa y no por ello se van a dar por terminadas las relaciones individuales ni condiciones de trabajo existentes entre

trabajadores y empresa.

3.- La contestación a esta pregunta es sumamente difícil, los maestros de Derecho en México discuten con calor esta tercera cuestión, ¿pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales?

Mario de la Cueva sostiene que el Contrato Colectivo concluye en virtud de haber desaparecido la totalidad de las relaciones que regían y especialmente porque, al no existir en la empresa trabajadores miembros del sindicato, faltaría la base para la vigencia del Contrato Colectivo y la asociación profesional que lo hubiese celebrado, nada puede exigir. Nos dice que entre el Contrato Colectivo celebrado antes de la inauguración de las labores en una empresa y el que pacta después, existen varias diferencias: El primero procede de un acuerdo libre de trabajadores y patronos y es previsto, precisamente, para regir en el futuro. El segundo en cambio es un deber jurídico del patrono, exigible ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en vía de huelga y sirve para regular las relaciones obrero-patronales.

Resumiendo Mario de la Cueva se inclina por decirnos que concluyen las relaciones colectivas ya que considera que, al faltar el elemento normativo y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece también su derecho.

El profesor Trueba Urbana estima todo lo contrario, y nos dice que si es factible que continúen las relaciones colectivas aún sin las individuales, basándose en el hecho de que todo Contrato Colectivo se compone de tres elementos: la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio y que la finalidad del elemento obligatorio consiste en garantizar el cumplimiento del elemento normativo mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como la de exclusión de ingreso o de separación. En estas condiciones, afirma que al quedar

las vacantes por la terminación de las relaciones individuales, en virtud de la cláusula de exclusión de ingreso, es posible que el sindicato exija al patrón que cubra las vacantes que se han originado, con nuevos elementos y por lo tanto las relaciones colectivas pueden subsistir sin las individuales.

El Profesor Cavazos Flores no está de acuerdo con ninguna, él esgrime -- una tercera opinión diciendo; Las relaciones colectivas sí pueden subsistir -- sin las individuales pero no por las razones apuntadas por Trueba Urbina sino por la naturaleza misma del Derecho Laboral. Es decir, que la seguridad jurídica que implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora, está por encima de toda estimación de carácter técnico legal y en consecuencia un sindicato podrá exigir, validamente que el patrono que rescindió -- los contratos individuales de sus obreros siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el Contrato Colectivo celebrado.

Consideremos que la opinión de Mario de la Cueva, técnicamente y en estricto Derecho podría sostenerse en el sentido de que no es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales ya que un Contrato Colectivo sin elemento normativo sería un Instrumento hueco y vacío, pero ya -- ésto llevado a la práctica equivaldría a que un patrono se podría liberar de un Contrato Colectivo por el simple procedimiento de indemnizar, individualmente a todos sus trabajadores.

En lo que respecta a la opinión de Trueba Urbina pensamos que no es posible que se ponga en vigor el llamado elemento obligatorio por conducto de la cláusula de exclusión de ingreso en virtud de que dicho elemento no tiene autonomía o sea como dice el maestro De la Cueva desaparece con ella todo su De

recho. Es cierto que el Contrato Colectivo se compone de varios elementos, -- pero su esencia es el elemento normativo y al faltar a éste su base que es -- la comunidad obrera, desaparece y desaparecen con él todos los demás elemen-- tos.

Consideramos que la opinión sustentada por el Profesor Cavazos tiende a ser más realista sin alejarse de la técnica jurídica lo bastante para ser --- equivocada y sobre todo que debemos pensar que debemos llevar a la práctica -- las teorías para que sean válidas.

ELEMENTO NORMATIVO.

ELEMENTO NORMATIVO.

El elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo constituye la -- esencia misma del Contrato, se integra por las condiciones generales del tra-- bajo que regulan las relaciones individuales y representa el verdadero conte-- nido de aquél.

Por lo tanto no se podría decir prácticamente que pueda existir un Con-- trato Colectivo de Trabajo que carezca de elemento normativo, en tal hipóte-- sis, a dicho instrumento le faltaría su esencia, su contenido.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo 391 expresa:

"El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque.
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios; y,
- VII.- Los demás estipulaciones que convengan las partes.

Por lo tanto no puede existir un Contrato Colectivo que carezca de es--- tos elementos y ahora en el Artículo 392 de la Ley Federal de Trabajo se es-- tablece que "No producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio al que -- le falte la determinación de los salarios". Si faltan las estipulaciones so-- bre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las dispo-- siciones legales.

ELEMENTO COMPULSORIO.

ELEMENTO COMPULSORIO.

El elemento que nos falta de analizar es el llamado obligatorio que consta, como ya se ha dicho, de las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación.

1.- La cláusula de exclusión de ingreso según la llama Mario de la Cueva es una estipulación del Contrato Colectivo por virtud de la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en una empresa sino a quienes estén sindicalizados, la ley lo establece en el Artículo 395.

2.- 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 expulsados del sindicato. Esta cláusula se encuentra aplicada en el párrafo último del Artículo 395 de la Nueva Ley Federal de Trabajo.

Por lo que toca esta cláusula estimamos que es inconstitucional sobre todo cuando se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que vulnera el derecho de libertad sindical.

Este respecto lo estudiaremos con bastante detenimiento en capítulos más adelante.

Se ha dicho que el reglamento interior de trabajo forma parte del Contrato Colectivo y consecuentemente integra el elemento obligatorio.

Por nuestra parte no estamos de acuerdo con ello y basándonos en el pensamiento del maestro Cepeda Villarreal opinamos que si el reglamento interior puede existir independiente del Contrato Colectivo y se da el caso a veces de que existe un reglamento interior y no hay contrato colectivo y a la inversa.

Sin embargo aceptamos que el reglamento interior facilita la aplicación del contrato colectivo sobre todo en su elemento normativo.

Para finalizar este capítulo solo me basta referirme a que al igual que el Prof. Cavazos Flores no estamos de acuerdo con la denominación de "elemento obligatorio", ya que dicha designación puede fácilmente conducir a suponer que los demás elementos del contrato no son "obligatorios" a pesar de todas las cláusulas que lo integran.

Es por ello que utilizó el nombre de "Elemento compulsorio" dado a conocer por el Profesor Cavazos Flores.

CAPITULO III
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CLAUSU-
LA DE LA EXCLUSION.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Para que podamos comprender el motivo de existencia de la cláusula de exclusión es necesario remontarnos a sus antecedentes históricos y así analizar cuidadosamente todas las etapas que ha vivido.

El principio de la cláusula de exclusión se encuentra unido al del régimen corporativo, ya que es sabido que una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños, únicamente podían abrir un taller los maestros previa autorización de la respectiva corporación. De este principio deben haber tomado las asociaciones de compañeros, la idea de las cláusulas de exclusión.

El lic. Armando Porras López no está de acuerdo con la afirmación hecha por el Prof. Mario de la Cueva ya que nos dice que, las corporaciones medievales no fueron organismos de patrones y compañeros y la cláusula de exclusión tuvo que nacer en un medio típicamente clasista y en plena lucha social. La cláusula de exclusión nació como mero efecto de la asociación profesional contemporánea, es decir, la cláusula de exclusión es en cierto modo complemento y medio de fortalecer a la asociación sindical.

Nosotros nos adherimos al pensamiento del Prof. Mario de la Cueva ya que aunque en verdad las corporaciones medievales no estaban creadas con el fin de hacer o formar una resistencia, si surgió ésta al calor de la unidad de compañeros, recordemos lo que los historiadores relatan: El compañero que ingresaba en un taller era boicoteado, se le despreciaba públicamente y nadie le trataba; y ningún miembro de la asociación trabajaba en el taller del maestro, y generalmente tuvieron éxito los compañeros.

Al aparecer los modernos "Trade Unions" Ingleses se seguía este procedimiento. En el año de 1741 los cardadores del Oeste de Inglaterra lograron constituir una corporación y exigieron a los maestros y contratistas que no utilizaran trabajadores libres, si no aceptaban los maestros y contratistas se amenazaba con huelga y boicot. Más tarde en el año de 1771, los sombreros lograron formar una federación nacional y exigieron que solo se empleara a los que pertenecían a dicha federación, sin embargo años más tarde el parlamento declaró ilegal dicha federación.

Al prohibirse la asociación profesional desapareció la posibilidad de que existieran cláusulas de exclusión.

Hasta ahora el Derecho Europeo no ha reconocido expresamente la exclusión.

En el Derecho Mexicano fue tardía la aparición de la cláusula de exclusión porque todavía en el Siglo XIX en el Porfiriismo no se conocían las asociaciones profesionales de obreros, ni se celebraban Contratos Colectivos de Trabajo, por lo tanto, no pudo existir la cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión aparece en 1916 con motivo de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Mexicano de Electricistas y la empresa, es decir, ésto sucedió antes de la Constitución de 1917.

Promulgada la Constitución de 1917, el movimiento en favor de la cláusula de exclusión fué más acentuado en Veracruz y Tamaulipas, recordemos que ahí fué donde el Contrato Colectivo de Trabajo tomó fuerza, así al tener éxito en la firma de Contratos Colectivos se tuvo éxito al implantar la Cláusula de exclusión.

El 18 de marzo de 1927 se firmó la Convención Textil la cuál tituló su segundo capítulo "De la admisión de trabajadores" el Artículo 12 se refería a la cláusula de exclusión:

"Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario y su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico, trabajo y ensayo por treinta días, y además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente no pudiendo ser admitido definitivamente en el trabajo, aunque llene los dos primeros requisitos, si no presenta este comprobante, para obtener el cual se le concederán ocho días de plazo, terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentare el comprobante a que se hace mención, quedará separado de la negociación sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior:

Este precepto contiene una cláusula de exclusión que podría llamarse moderada. Al ver la importancia de esto los demás sindicatos reclamaron idéntico trato.

En la ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del 28 de noviembre de 1928, se encuentra un principio de cláusula de exclusión. Esta cláusula se encuentra definitivamente redactada en el "proyecto de la Secretaría de Industrias" de 1931. La cláusula de exclusión se agregó al proyecto mencionado durante la discusión de 1931 ante el Congreso Federal.

Ahora se tratará de hacer una síntesis de aquellas leyes, que vinieron a-

recaltar la cláusula de exclusión en el Derecho Mexicano.

1.- La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918.

Art. 150 fracción 1:

"Queda prohibido a los sindicatos: I. Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse.

En esta fracción se trató de asegurar la libertad individual de la asociación profesional.

2.- La Ley del Trabajo del Estado de Michoacán del 10. de septiembre de 1921.

Art. 164:

"A todo sindicato le está prohibido: I. Obligar por cualquier medio, no siendo por la persuasión convincente a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a que se sindicalicen en el mismo, y a los ya sindicalizados, a que no se separen de él o a que continuen perteneciendo.

Art. 165. Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede, serán borrados del registro.

3.- La Ley del Trabajo de Querétaro del 18 de diciembre de 1922. Copió el Art. 164 y el 165 de la Ley de Michoacán.

4.- La Ley del Trabajo de Tamaulipas del 12 de junio de 1925:

Art. 177:

"Queda estrictamente prohibido a los sindicatos: I. Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse.-

II. Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada.

Art. 179:

"Queda estrictamente prohibido a los sindicatos: I. Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse.- II.- Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada.

Art. 179:

"Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago. Esto no obsta para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del sindicato."

Podemos observar que el sistema más perfecto en las leyes de los Estados es el de Tamaulipas, y esto tiene una razón, ya que si observamos en que Estados surgieron con más fuerza los sindicatos y los Contratos Colectivos de Trabajo nos daremos cuenta que fue en Veracruz y Tamaulipas.

5.- La Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del año de 1928.

"Cuando determinado trabajador, obligado en Contrato Colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado."

6.- El Proyecto del Código Portes Gil.- Este proyecto parece que negaba la posibilidad de la cláusula de exclusión. En él se indujeron las dos disposiciones siguientes:

Art. 139: Son obligaciones de los patronos: III. Preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicados, a los mexicanos y a -- los que le hubiesen servido satisfactoriamente con anterioridad.

Art. 301: "Queda prohibido a los sindicatos: III. Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a algún trabajador, o le --- nieguen trabajo, a no ser que obre en defensa de los intereses profesionales que representa."

La exposición de motivos aclaró el sentido de este artículo:

"Esta disposición tiende a impedir que la fuerza del sindicato impida al patrono el ejercicio del Derecho que el Código le otorga con ciertas limitaciones para escoger su personal."

7.- El Proyecto de la Secretaría de Industria.- Este proyecto garantiza -- integralmente las ideas de libertad positiva y negativa de asociación-- profesional.

El artículo 48 del proyecto aceptaba la licitud de la "cláusula de exclusión".

"La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes."

Este artículo se objetó ante el Congreso Federal de 1931: La idea de -- que la cláusula de exclusión de ingreso debía ser aceptada voluntariamente por las partes, rompía se dijo, la teoría del Derecho Mexicano -- del Trabajo, pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran

por la vía de huelga o solicitaran el arbitraje. La Cámara de Diputados primero y el Senado después, aceptaron este punto de vista, o al menos, convinieron en suprimir el párrafo y dejar el problema a la decisión de intérprete.

La ley Federal del Trabajo de 1931 fue un incentivo para los sindicatos obreros:

Las cláusulas de exclusión eran lícitas; y apoyando en este principio, pidieron los trabajadores se incluyeran en los Contratos Colectivos y así obtuvieron un éxito más los sindicatos.

Después de hacer un breve recorrido a través de los antecedentes históricos de la Cláusula de Exclusión debemos analizar cuidadosamente el siguiente capítulo o sea su terminología.

CAPITULO IV
TERMINOLOGIA.

TERMINOLOGIA.

La terminología mexicana usa dos términos:

- 1.- Cláusula de Exclusión
- 2.- Cláusula de consolidación sindical.

La primera denominación se apoya en los efectos de esta cláusula que consisten en excluir del trabajo a quienes no están sindicalizados.

La segunda denominación se apoya en la finalidad de la cláusula que es fortalecer a las asociaciones profesionales, al obligar a los trabajadores a que ingresen en ellas.

Nosotros nos vamos a inclinar por el primer término pero no del todo como veremos más adelante. Aceptamos y nos inclinamos por el primer término por razón de que la ley así la consigna en su Artículo 395. Pero no del todo como veremos.

Ahora bien las cláusulas de exclusión son dos:

- a) Cláusula de Exclusión de Ingreso.
- b) Cláusula de Exclusión por Separación.

Como en el capítulo anterior tocamos someramente el nombre de las cláusulas ya en este capítulo se va a tratar de analizar el error en que se cae al llamarlas como ya vimos.

El nombre de la Cláusula de Exclusión de Ingreso no es muy correcto ya -- que gramaticalmente es una contradicción en virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo, podría argüirse sin embargo, que la denominación de la cláusula de exclusión de ingreso es correcto porque se refiere a la "exclusión" de todos los demás trabajadores que no sean los propuestos por el sin

dicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo que contenga la cláusula de referencia para ocupar las vacantes que se originen en la empresa.

Sin embargo nos adherimos al Dr. Cavazos Flores y preferimos llamarla como él lo hace sencillamente; Cláusula de Ingreso.

La Cláusula de Exclusión por separación también recibe un nombre equivoco, ya que es una redundancia debido a que la exclusión supone necesariamente una separación.

Ya que hemos visto la terminología de esta figura jurídica, nos adelantaremos en su contenido.

CAPITULO V
DISTINCION DE LAS DIFERENTES
CLAUSULAS DE EXCLUSION.

DISTINCION DE LAS DIFERENTES CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Un interesante problema, concierne a la interpretación del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo ya que en este artículo se hace mención de las dos diferentes cláusulas de exclusión que existen:

- a).- Cláusula de Ingreso.
- b).- Cláusula de Separación.

La Cláusula de Ingreso como ya hemos visto tiene las siguientes características:

- 1.- Es una obligación para el patrono,
- 2.- Limita la facultad de empresario para seleccionar libremente a su personal,
- 3.- El sindicato obrero cubre las vacantes.

La Cláusula de Separación tiene las siguientes características:

- 1.- Facultad de pedir y obtener del patrono por parte de los obreros la separación de un obrero,
- 2.- Es por lo tanto una separación dirigida limitando esta facultad del patrón.

Como podemos ver hay una gran diferencia entre estas dos cláusulas y esta diferencia parte desde sus antecedentes:

La primera es decir, la Cláusula de Ingreso aparece antes de la Constitución de 1917, ya que figuró en el Contrato Colectivo de Trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.

El 18 de marzo de 1927 se firmó la convención textil y en el capítulo -segundo, artículo doce en el párrafo final se vislumbra el nacimiento de la-

Cláusula de Separación ya que dicho párrafo nos dice:

"Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del Sindicato de la fábrica violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercitará por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario."

Basándose en este párrafo los obreros de la Industria textil alegaron - que este párrafo se refería a dicha cláusula y que, en consecuencia, y a petición del Sindicato, debía despedirse del trabajo al obrero que dimitiera en la asociación profesional.

Aparte de este caso no aparece ya ningún otro caso de Cláusula de Separación sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, no así ocurrió con la Cláusula de Ingreso la cual apareció frecuentemente en muchos Contratos Colectivos de Trabajo.

Un problema bastante interesante concierne a las relaciones que existen entre las dos cláusulas.

Puede decirse que la cláusula de separación no se concibe sin la de ingreso, pero éste no es el problema, sino que: las dos cláusulas son realmente dos cláusulas distintas o por el contrario son dos aspectos de la misma cláusula -- es decir para saber si son diferentes y no tener duda bastaba que en el Contrato Colectivo de Trabajo existieran dos pactos diferentes, lógicamente cada uno de ellos refiriéndose a distinta cláusula pero si en el Contrato Colectivo solo aparece la Cláusula de Ingreso es esto suficiente para que la cláusula de separación sea una consecuencia legal de la cláusula de ingreso esto, es, su aplicación va a estar condicionada por la existencia de la cláusula de ingreso

y así bastará para que sin otro requisito naciera el derecho de los sindicatos a separar a un trabajador.

Como podemos observar el problema surge desde el momento en que apareció el Artículo 236 de la Ley de 1931 y subsiste ahora en el Artículo 395 de la Nueva Ley ya que éste dice así:

"En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse a perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anteriormente a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la Cláusula de Exclusión.

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

Al discutirse el Artículo 236 en la Cámara de Diputados, en la sesión del 28 de julio de 1931 se preguntó: qué entendía la Comisión por Cláusula de Exclusión.

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

Esto quiere decir que la Comisión entendió por cláusula de exclusión la que hemos llamado de Ingreso y que, entonces la cláusula de separación era--

una consecuencia legal de la cláusula de ingreso.

Nosotros no estamos de acuerdo y basándonos en el pensamiento de Mario de la Cueva afirmamos que la cláusula de Ingreso y la de Separación tienen distintos orígenes," mientras que la segunda fue introducida en la Cámara de Diputados por medio de las organizaciones obreras, por tanto en el pensamiento de los que redactaron el Proyecto no existía relación entre estas dos cláusulas.

Ahora esto fué basándonos en antecedentes legislativos pero estudiemos los efectos de estas dos cláusulas: la primera no afecta ninguna relación jurídica existente porque nadie tiene el derecho de trabajar en una empresa determinada así, por lo tanto nadie se puede sentir afectado, sin embargo en la cláusula de separación sí es diferente ya que su efecto es poner fin a una relación jurídica existente y afecta a un determinado trabajador o a varios trabajadores. Podemos ver que es posible pactar en un Contrato Colectivo la Cláusula de Ingreso y no la de Separación, ahora bien este problema puede ser resuelto cuando en la ley se incluya la terminología Cláusula de Separación ya que en el Artículo 395 de la Nueva Ley del Trabajo no especifica claramente estos términos.

Bien, creemos que se ha hecho una clara diferencia entre estas dos cláusulas las cuales tienen nacimiento, naturaleza, requisitos de aplicación, --- efectos y consecuencias por su violación muy diferentes.

CAPITULO VI
NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION
Y SUS EFECTOS.

NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE SEPARACION Y SUS EFECTOS.

El Artículo 236 de la Ley de 1931 que ya conocemos, reconoció la licitud de la cláusula de separación y es ahora en este capítulo que vamos a tratar de analizar la naturaleza de esta cláusula de separación y para ello vamos a tratar de definir esta cláusula como:

"La cláusula de separación es una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato, debe ser despedido de la empresa, el trabajador que, formando parte de dicho sindicato, renuncia a formar parte de él o es expulsado del mismo."

I.- Debemos considerar que la cláusula de separación forma parte del elemento compulsorio del Contrato Colectivo.

II.-Pone fin a relaciones jurídicas ya existentes pero no es una condición de trabajo porque no se refiere a las relaciones entre trabajador y patrono.

III.-Otorga un derecho al sindicato.

IV.-Es una modalidad especial del Derecho del Trabajo.

V.- Tiene una interpretación restringida.

Vamos a tratar de analizar cada una de sus características asentadas:

I.- Forma parte del Elemento Compulsorio. Recordamos que el Contrato Colectivo está formado de tres partes fundamentales que son: La envoltura, el elemento normativo y el elemento compulsorio, éste está formado de las cláusulas de Ingreso y la cláusula de separación y para algunos tratadistas del Reglamento Interior de Trabajo, aún que como-

se ha visto este reglamento no siempre existe. Entonces vamos que -
la existencia de esta cláusula de una influencia real sobre las re-
laciones individuales de trabajo.

II.-Pone fin a las relaciones jurídicas ya existentes. Es decir, va a ve-
nir a afectar intereses ya creados y al mismo tiempo va a producir--
efectos como son pérdida de algunos derechos ya adquiridos. Estos --
efectos serán estudiados con más detenimiento más adelante.

III.-Otorga un derecho al sindicato.- Este otorgamiento según algunos tra-
tadistas es con el fin de mantener unido al sindicato, para lograr -
mayor integridad de la asociación profesional, es decir, se busca --
satisfacer una necesidad colectiva afectando una individual.

IV.-Es una modalidad especial del derecho del trabajo. Algunos tratadis-
tas han tratado de identificar esta cláusula con una figura del Dere-
cho Común como es "la Condición Resolutoria" ya que las relaciones -
individuales de trabajo subsisten en tanto no se realice el aconteci-
miento del que depende su duración, el que, a su vez, es la renuncia
o la expulsión.

El acontecimiento es futuro, pues no sabemos si la renuncia o la ex-
pulsión llegaran a aparecer. Sin embargo Mario de la Cueva nos aclara
que no puede identificarse como una "condición resolutoria" ya
que de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1940 del Código Civil,
al cumplirse la condición resolutoria produce efectos retroactivos,--
lo cual no sucede con la cláusula de separación.

De lo cual deducimos que al no podersele equiparar con ninguna fi-

gura jurídica es entonces una modalidad especial del Derecho del Trabajo.

- Tiene una interpretación restringida.

Afirmamos ésto basándonos en la práctica ya que si nos basáramos en la Ley en su Artículo 395 nos daríamos cuenta que se autoriza su interpretación amplia y también restringida es decir de acuerdo con la interpretación amplia se debería de aplicar en beneficio de todos los sindicatos mientras que siendo la interpretación estricta sólo se aplicaría en beneficio del sindicato titular, del Contrato Colectivo de Trabajo. Es por eso que decimos que en la práctica mexicana se acepta la segunda hipótesis.

La cláusula de separación, mejor que la cláusula de ingreso sirve en nuestro derecho, a la lucha intersindical y a la política de los sindicatos, pues, según veremos se utiliza en contra de todos aquellos trabajadores que no se someten incondicionalmente a la política de los sindicatos.

EFECTOS DE LA CLAUSULA DE SEPARACION.

La aplicación de la cláusula de separación produce tres efectos:

- 1o.- La pérdida del empleo que se desempeñaba en la empresa.
- 2o.- La pérdida de todos los derechos inherentes al empleo.
- 3o.- La liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a los efectos producidos por la cláusula de exclusión como son la pérdida del empleo y la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador no hay ningún problema, el problema surge en el segundo efecto o sea la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo ya que debemos analizar cuáles son los derechos que se pierden y cuáles los que se deben de conservar, pues si bien es indiscutible que el trabajador ya no podrá aspirar a su antigüedad o jubilación lo es también que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho y que hubiere adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regula las condiciones de servicio en la empresa donde labora.

En lo que respecta al primer efecto que produce o sea la separación del trabajador de su empleo la cláusula se muestra inconstitucional no solo en el caso de haber renunciado al sindicato al que pertenece, sino aún en el supuesto de que hubiere sido expulsado del propio sindicato ya que las agrupaciones profesionales, sean obreras o patronales no pueden erigirse en tribunales, para determinar la gravedad de la falta en que incurre el trabajador y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, este punto será motivo de un estudio largo y minucioso un poco más adelante.

CAPITULO VII
REQUISITOS DE APLICACION DE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION POR SEPARACION.

REQUISITOS DE APLICACION DE LA CLASULA DE SEPARACION.

La ley contiene algunos elementos para la reglamentación de la cláusula de separación lo mismo que la jurisprudencia que se ha encargado de complementarlos.

- a).- El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción;
- b).- El trabajador debe renunciara formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él;
- c).- El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir requisitos de fondo y de forma;
- d).- Debe ser solicitada por escrito a empresario por parte del sindicato.

Analizaremos cada uno de estos elementos:

- a).- El supuesto es que el trabajador debe de ser miembro del sindicato que aplica la sanción como requisito, parece lógico y así lo ve el maestro. De la Cueva ya que nos dice que no es un requisito sino - una condición previa o de un supuesto, sin embargo si analizamos-- el Artículo 396 de la Nueva Ley Federal del Trabajo posiblemente - cambie en apariencia la situación y ya no parezca tan evidente el supuesto que comentamos debido a que dicho precepto establece que-- "las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no - sean miembros del sindicato que lo haya celebrado".

Basándonos unicamente en este precepto cabría preguntar: ¿Todas las estipulaciones del Contrato Colectivo se aplican a todas las--

personas que presten sus servicios en la empresa aunque no sean miembros del sindicato que lo han celebrado? La contestación es afirmativa pues así lo establece el Art. 396.

¿ La Cláusula de Separación forma parte del Contrato de Trabajo? La contestación vuelve a ser afirmativa.

Así pues tenemos que admitir que si todas las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se aplican a todas las personas que prestan sus servicios en una empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado y si la cláusula de separación forma parte de las estipulaciones del contrato, luego la cláusula de exclusión deberá aplicarse a todas las personas que presten sus servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo han celebrado.

Este razonamiento se basa en que si los trabajadores libres reciben los beneficios del Contrato Colectivo, por ejemplo, aumento de salarios por tratarse de estipulaciones que extienden a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa, justo es que también deben aplicarse las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo como es la Cláusula de Separación, ya que el Art. 396 no distingue y donde la ley no distingue no debemos distinguir, además el que solo las cláusulas que benefician al trabajador se apliquen a todos sean sindicalizados o no provoca que el trabajador no se sindicalice ya que si recibe solo beneficios y no paga cuota sindical ni tiene peligro de ser expulsado por el sindicato nunca tendrá el interés de sindicalizarse.

Sin embargo la solución está en la jerarquía de las fuentes del Derecho del Trabajo ya que la ley es una fuente formal general y el Contrato Colectivo de Trabajo es una fuente formal especial, debe aplicarse éste en cuanto beneficie a los trabajadores por encima de la ley además el Art. 395, nos dice claramente "Esta cláusula (refiriéndose a la de Ingreso) y cualquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato."

- b y c) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato, o debe de haber sido expulsado legalmente de él.

Consideramos que la renuncia debe ser por escrito ya que oral se presta a muchas maquinaciones, en lo que respecta a la separación se exige que la causa de la separación esté prevista en los estatutos sindicales y por tanto sea justificado éste es un requisito de fondo, como requisito de forma se exige que la separación sea acordada en asamblea convocada por el sindicato que aplica la sanción y que en aquella haya un quorum de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, que sea una votación directa y no delegada (Ejecutoria del 9 de noviembre de 1940 Amparo directo 7701/40/1, a Alfredo Deán Delgadillo) y que:

- d) Se dirija un oficio al empresario en el que conste el acuerdo tomado por la asamblea en los términos descritos, firmado por el Secretario General.

Para que el patrono quede sin responsabilidad y de conformidad con la ejecutoria pronunciada en el amparo 1535 del 940 bas

ta que exista: La cláusula de separación en el Contrato Colectivo, - que se cerciore que el oficio que envía el Sindicato solicitando la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a quien se pretende separar sea miembro del sindicato.

CAPITULO VIII
CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION DE LA
CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION DE LA CLAUSULA DE SEPARACION.

La cláusula de separación según lo ya expuesto nos pone en presencia de tres entidades, el sindicato, el trabajador afectado y el patrono. De esto - podemos deducir que puede surgir distintos conflictos: el más importante es la violación del cumplimiento de la cláusula de exclusión y este incumplimiento puede surgir de las siguientes hipótesis:

- a) El patrono se niega a dar cumplimiento a la petición del sindicato y por tanto se rehusa separar al trabajador afectado.
- b) El patrono al separar al trabajador, no observó los requisitos que - ha fijado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.
- c) El Sindicato no cumplió los requisitos de fondo y forma que deben proceder a la petición de separación que dirige el patrono.

Vamos a analizar estas tres hipótesis para poder darnos cuenta exacta de los problemas que pueden surgir.

- a) Según Mario de la Cueva el sindicato dispone de dos alternativas --- cuando el patrono no quiere separar al trabajador y son: la huelga y una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Nosotros no estamos de acuerdo con él ya que solo admitimos la acción - por medio de procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La huelga no la aceptamos ya que por no formar parte del elemento nor--- mativo del Contrato Colectivo, no presupone su cumplimiento o violación del equilibrio económico de la empresa y por tanto no se da el requisito de fon-

do previsto en la Constitución. Al no haber un desequilibrio de los factores de la producción no podemos hablar de un procedimiento huelguístico.

La acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje compete únicamente al sindicato puesto que es el titular del derecho. Si se lleva juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se condenará al patrono a despedir al obrero y al pago de daños y perjuicios que pudiera sufrir el sindicato. Hasta la fecha no se ha dictado ninguna sentencia condenando al pago de daños y perjuicios.

- b) El patrono al separar al trabajador no observó los requisitos legales. La responsabilidad del patrono es doble, la reinstalación en el empleo y el pago de salarios caídos. Ejecutoria de la Suprema Corte de 15 de octubre de 1936. Amparo directo 3043/36/1a., Sucesión de Alberto Sánchez de la Vega:

Visto desde otro ángulo es un despido injustificado. Conviene ver si la responsabilidad del patrono coexiste con la del sindicato o la excluye.

Creemos, desde luego, que si el oficio petitorio del sindicato no es auténtico es decir no se hizo por los órganos legales de la asociación, no puede haber responsabilidad de parte de ésta. Pero es difícil saber de quiénes la responsabilidad cuando el trabajador no era miembro del sindicato o no existía cláusula de separación en el Contrato Colectivo de Trabajo. Creemos que la responsabilidad la adquiere el patrono porque si no existía el derecho de petición no existía el deber jurídico del patrono, si alguien sin derecho solicita de otro que-

cause un daño, el responsable es el que comete el acto no el peticionario. Pero si el sindicato indujo deliberadamente al patrono en error por medio de procedimientos fraudulentos como pueden ser un falso registro, hay responsabilidad del sindicato frente al patrono y frente al obrero.

Los derechos y acciones que competen al trabajador despedido las estudiaremos en los últimos capítulos de esta obra.

- c) El sindicato no cumple los requisitos que deben proceder a la petición del despido.

La primera consecuencia u obligación que produce este incumplimiento de los requisitos legales es el reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales. Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia del 29 de enero de 1942. Amparo directo 3241/41/1a., Santiago U. Aguiñaga y congravlado.

La segunda obligación que origina el incumplimiento de la ley es la de reinstalación del trabajador en el puesto del que fue despedido, aquí surge un problema ¿que sucede con el trabajador de buena fe que ocupó su vacante? ¿se puede obligar al patrono a crear un nuevo puesto?

Esto es imposible, lo que se tendrá que hacer es separar al trabajador sustituto pero ¿incurre en responsabilidad el empresario y se trata de un despido injustificado? La contestación es, si el patrono se cercioró de que el trabajador excluido era miembro del sindicato que lo sancionó y si se percató de la autenticidad del oficio por el-

que se le solicitó la separación, no incurre en ninguna responsabilidad y al sindicato corresponde pagar daños y perjuicios al trabajador interino.

CAPITULO IX
LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE
EXCLUSION POR SEPARACION.

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE SEPARACION.

En este capítulo se va a tocar un tema que ha sido objeto de grandes -- polémicas y en el cual los tratadistas hasta la fecha sustentan diferentes -- ideas.

No se desea que se piense que la defensa o el ataque de la cláusula de separación se deba a una ideología clasista como así lo hace entender el --- Lic. Armando Porras López ya que él nos dice que los "juristas ideológicos -- del movimiento obrero la aceptan sin reserva y la consideran constitucional, en cambio, los juristas e ideólogos defensores de la clase poseedora de los -- medios de producción, la rechazan en todo o en parte y lógicamente la consi -- deran inconstitucional."

Nosotros no estamos ni del lado obrero ni del lado patronal sino trata -- remos de buscar que se cumplan los principios fundamentales del Derecho como son la justicia y la equidad.

La cláusula de separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo, es pues un convenio celebrado entre una asociación profesional -- obrera y un empresario y sus efectos son los siguientes: El empresario se -- obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipóte -- sis bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación -- profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis el -- resultado es el mismo o sea la pérdida del empleo, pero existen diferentes -- aspectos.

La cláusula de separación atenta contra la libertad de asociación profe -- sional puesto que puede obligarse a un trabajador a sindicalizarse o a mante --

nerse sindicalizado en virtud de la amenaza de dicha cláusula. Sus defensores afirman que la cláusula de separación tiene como fin impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario.

Creemos que esta postura es equivocada ya que si en verdad éste fuera el único fin perseguido, la cláusula se debería aplicar solamente cuando se comprobara que el trabajador había dimitido en convivencia con el empresario para servir a fines ocultos del patrono y así dañar a la asociación, o al demostrarse que el obrero había sido expulsado precisamente en atención a que actuaba dentro del grupo como instrumento del empresario. Pero aún considerando que solo se aplicara la cláusula en los casos de vinculación entre el trabajador y el empresario, esto vendría a resultar contrario a derecho por su unilateralidad, ya que el principio de igualdad ante la ley exige que la sanción se aplique a los dos autores del acto ilícito, y vemos nosotros que la aplicación de la cláusula de separación permite aplicar una sanción al trabajador pero según su fundamento libera de toda responsabilidad al patrono. El derecho del trabajo no puede tolerar esta desigualdad además el contrato colectivo de trabajo tiene por finalidad reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera ya que se desnaturalizaría su esencia.

Ahora bien, la realidad de los grupos sociales obliga al ordenamiento jurídico a reconocerles la facultad de sancionar a sus miembros cuando obren en contra de las leyes del grupo, pero estas sanciones deben ser internas no externas, esto es, las sanciones pueden consistir en la pérdida de los dere--

chos que corresponden a los miembros de la asociación pero no puede referirse a derechos que correspondan a los trabajadores fuera de su relación con el grupo.

La doctrina extranjera es generalmente hostil a la cláusula de separación.

La doctrina francesa sostiene que es ilícita la cláusula de separación. George Bry y Paul Pic coinciden en el mismo punto.

La doctrina belga que ha sido una de las más precisas en este punto nos habla de que la libertad positiva y negativa de asociación profesional estaban aseguradas frente al Estado y se protegía además a los trabajadores contra los actos delictuosos y las maniobras practicadas a través de los contratos de trabajo.

La doctrina de la República Española representada por Alejandro Gallart Folch que fué uno de los mejores estudiosos de los Contratos Colectivos de Trabajo se pronunció sin titubear por la ilicitud de la Cláusula de Separación.

La doctrina alemana, en este país Walter Kaskel sostuvo la tesis de que las cláusulas de exclusión eran contrarias al Artículo 159 de la Constitución, sus argumentos son los mismos que le sirvieron para fundar las libertades positiva y negativa de asociación profesional.

La idea universal del derecho es siempre digna de tomarse en cuenta, es por eso que apoyándonos en estas ideas nos referimos concretamente a la inconstitucionalidad de la cláusula de separación, esperando que este estudio tenga como fin orientar el pensamiento y la ideología que actualmente rigen.

**VIOLACION DEL ARTICULO IV
CONSTITUCIONAL.**

VIOLACION DEL ARTICULO IV CONSTITUCIONAL.

El Artículo IV Constitucional nos dice textualmente en su primer párrafo:

Art. 4o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, 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.

El Artículo 4o.- de nuestra Carta Magna indica claramente que "a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si esta es lícita."

La actividad desempeñada por el trabajador dentro de la empresa es lícita, lo que podría no ser lícito sería la actividad desempeñada en el sindicato o basándonos en el pensamiento de Mario de la Cueva que nos dice: "la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta primera sanción sino que le impone una segunda, el despido del empleo" - decimos, si la actividad desempeñada en el sindicato es ilícita ya el trabajador es sancionado con la expulsión del sindicato ya que si es separado del empleo se le está impidiendo que se dedique a una actividad lícita que es su trabajo en la empresa y sancionado por segunda vez.

Además esta última sanción no puede proceder porque las agrupaciones

BIBLIOTECA CENTRAL
META M.

obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la -- gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo. Basándonos en lo que nos dice el -- Art. 4o. Constitucional, que expresa: "El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial." Afirmamos que claramente se está violando este artículo de la Carta Magna.

Recordemos que como requisito de forma, Art. 371 fracc. VII que dice: Los estatutos de los Sindicatos contendrán: VII Motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán -- las normas siguientes:

- a) la asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.;
- b) cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acurdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) el trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) la asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de 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 una mayoría de las dos terceras

partes del total de los miembros del sindicato.

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

En la práctica estos requisitos de forma son muy difíciles de cumplir, veamos: se necesita un quórum de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, la votación debe ser directa ¿que ocurrirá en un sindicato como el de petroleos o el de ferrocarriles, es de hecho imposible que a una asamblea concurren las dos terceras partes de sus miembros? y como la votación es directa, no se cumpliría con este requisito de forma.

Ahora bien de esta forma se viola el Art. 14 Constitucional que nos dice en su segundo párrafo: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho."

Ya que no se cumple con las modalidades esenciales del procedimiento.

Ahora bien el Art. 4o. Constitucional nos dice: "El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial.

Mas que flagrante no puede ser la violación de este artículo porque no tiene facultad un sindicato para erigirse como tribunal y dar una determinación judicial.

Eso es con respecto a si el trabajador es expulsado, pero ¿qué ocurre si él únicamente renuncia?.

Pues que igualmente recibe la sanción de impedirsele que trabaje en la empresa.

¿Cuál es el fundamento en que se basa esta separación?

Para diferentes maestros se basa en el interés común sin importar el individual. Nosotros creemos que en esto no hay un error porque hemos visto -- que diferentes maestros entre ellos el Lic. Armando Porras López nos dice que la cláusula de separación es un medio de protección del débil, no negamos completamente esto, pero puede ser una espada de dos filos ya que puede ser utilizada para beneficio del empresario. Y veremos como se sabe perfectamente de la existencia de sindicatos blancos o sea sindicatos dirigidos encubiertamente por el patrón, si dentro de este sindicato surge la idea de tener un verdadero sindicato y esta idea es expresada por varios trabajadores sindicalizados bastara con que sean expulsados por el sindicato para que el patrón sin responsabilidad de ninguna especie los separe del trabajo y así anule completamente cualquier peligro!

Esta hipótesis posiblemente jalada de los cabellos es dada aquí para demostrar que no es una razón definitiva que existe la cláusula de separación para la protección del débil.

Debemos darnos cuenta que esta cláusula es inconstitucional y como tal debe ser reformada, reglamentada, etc.

Debemos darnos cuenta que sí es inconstitucional esta cláusula al ser -- expulsado del sindicato el trabajador, lo es más todavía si se separa voluntariamente ya que además se va en contra del Art. 358 de la misma ley que dice: "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte-

de él."

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que se desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Lógico es que si va a ser separado de su trabajo un trabajador aún en contra de su voluntad tendrá que permanecer en el sindicato, se está vedando su derecho de asociación negativa.

Para finalizar con este capítulo no es posible que exista una cláusula en nuestra ley si ésta es inconstitucional como ha quedado demostrado al violar el Art. 4o. Constitucional.

VIOLACION DEL ARTICULO V CONSTITUCIONAL.

VIOLACION DEL ARTICULO V CONSTITUCIONAL.

El Artículo 5o. Constitucional en su quinto párrafo nos expresa:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido - por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles."

Podemos ver que no se podrá obligar a la renuncia perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. Unos de estos derechos en el contenido en el Art. 4o de la Constitución o sea el derecho al trabajo. Consideramos que el Contrato Colectivo de Trabajo que contenga la cláusula de separación está violando el Art. 5o. de la Magna Carta ya que está haciendo que el trabajador con una simple petición del sindicato al patrón pierda su derecho al trabajo.

Como hemos podido ver, el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o la pérdida de derechos civiles y consideramos que al trabajador desde el momento en que queda sujeto al Contrato Colectivo y por consiguiente a la cláusula de exclusión, se le está violando un derecho consignado en la Constitución y sobre todo se le está violando este derecho porque el trabajador ejercita su voluntad o más bien ejercita él un derecho garantizado por la Constitución que es el principio de la libertad individual positiva y negativa de asociación profesional. Ahora al privársele de un derecho Constitucional por (hacer justicia) el sindicato, está violando el Art. 17 Constitucional que nos dice claramente que "ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma."

Donde queda entonces la libertad de que goza un individuo si son violados sus derechos y es violada la Constitución ya sea para un fin colectivo o sea para un fin clasista.

Creemos que no solo estos artículos violan la cláusula de separación si no otra más que a continuación estudiaremos.

VIOLACION DE LA FRACCION XXII DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

VIOLACION DE LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El Artículo 123 Constitucional que es un gran avance logrado por el Derecho Laboral Mexicano es para todos los estudiosos del Derecho, una muestra de lo que se puede alcanzar por medio del esfuerzo. Su título lo indica, del trabajo y la previsión social en el es el esfuerzo de muchos para lograr las grandes garantías de los trabajadores es por éso que finalizamos este capítulo haciendo notar que una fracción de este artículo es violada por la cláusula de separación nos referimos a la fracción XXII que dice: "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 el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."

El patrono no puede despedir al obrero sin causa justificada, el precepto hemos dicho es una de las grandes conquistas de nuestro derecho, pues resolvió el problema de la estabilidad del trabajador en su empleo. Agregó el artículo que nunca podría considerarse causa justificada para despedir a un obrero el ingreso a una asociación profesional; y si se refirió únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación, es porque nunca pensó la ley que los empresarios despedirían a los trabajadores que se negaran a asociarse o que renunciarían en su grupo; pero nunca podrán considerarse como causa justificada de despido. Se dice que el patrono no despide al trabajador pues lo único que hace es cumplir con un acuerdo hecho con el sindicato, pero esta argumentación es equívoca porque es indispensable un acto del empresario para poner fin a la relación de trabajo, ahora bien, de acuerdo con la frac-

ción XXII del Artículo 123 de la Constitución, no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia Constitución.

Basándonos en la Fracción XX del Artículo 123 inciso "h" que dice: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en el contrato.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores," podemos afirmar que es atentatorio la cláusula de separación a la libertad de asociación profesional, a la voluntad del individuo y en resumen a las garantías constitucionales.

CAPITULO X
CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LA CLAUSULA DE SEPARACION EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Artículo 395 se ocupa de las cláusulas de exclusión, este artículo si sufrió modificación en lo referente a la cláusula de admisión, a fin de evitar alguna manobra que en ocasiones se ha utilizado en contra de los sindicatos, ahora se dispone que la cláusula surtirá efecto para todos los trabajadores - que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha en que el sindicato -- solicitó la celebración del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados. Esto como podemos ver se refirió únicamente a la cláusula de admisión, puesto que la cláusula de separación no fué modificada en lo absoluto, el Art. 395 se refiere a ella en su último párrafo diciendo: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Es un tanto cuanto difícil aceptar que el legislador no se haya fijado - en esta parte tan importante de este artículo, por lo menos pudo haber sido - reglamentada esta cláusula de separación para que no fuera inconstitucional, - sin embargo, permanece en esta nueva ley igual que desde 1931 fué redactada, - se puede pensar que es fácil el decir que se debió modificar o reglamentar -- pero ¿cómo? posiblemente se daría alguna oportunidad con una reglamentación - defectuosa a maniobras de parte del patrono o del sindicato, sin embargo en - el capítulo siguiente trataremos de dar una solución que pueda ayudar en parte a que se logre el fin buscado por la ley que es una justicia igual para todos.

CAPITULO X1

SOLUCION.

SOLUCION.

Es difícil saber si sería mejor la desaparición de la cláusula de separación del Contrato Colectivo o una reglamentación adecuada:

El Artículo 371 en su fracción VII nos da el procedimiento a seguir para la aplicación de la cláusula de separación. Creemos que esta fracción está mal reglamentada sobre todo en su inciso f) que dice: La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Como ya dijimos antes es imposible esto en sindicatos como Ferrocarriles, Petróleos, etc. pero la solución a este problema sería que solo votara la sección a la cual corresponde el trabajador.

De esta manera es más fácil que haya quórum, y que no existan maniobras fraudulentas.

Ahora esto sería sólo para la expulsión del trabajador del sindicato pero no de la empresa, algunos procesalistas de Derecho del Trabajo nos dicen que para que pudiera ser separado de la empresa, una autoridad del trabajo ya sea federal o estatal según sea la jurisdicción, debería de presidir la asamblea en la que se acuerde aplicar la cláusula de separación para cerciorarse de -- que se cumpla con la Ley, con los presupuestos para su procedencia y que se cumplan, además con los elementos de fondo y forma que se han visto ya, esto para nuestro punto de vista no vendría a mejorar el problema ya que sería simplemente esta autoridad un inspector pero no daría legitimidad al acto de la separación del empleo, otros procesalistas opinan que la solución está en que

levantadas las actas en las que constará la secuela procesal de la aplicación de la cláusula de separación, se presenten a las autoridades del trabajo para que ésta acuerde si es de aplicarse o no la sanción.

Creemos que la decisión que dictarán las autoridades del trabajo ya no tendrían fuerza desde el momento en que ya se hizo un juicio sin intervenir en forma activa la autoridad del trabajo, además surge otro problema, si el trabajador se quiso separar del sindicato ¿qué es lo que la autoridad del trabajo sancionará, acaso será la expulsión del trabajador de la empresa, es decir será un aliado de esta injusticia?

Creemos que la solución se divide en dos partes:

1.- Vamos a referirnos a aquellos trabajadores que se separaron voluntariamente del sindicato. Creemos que los trabajadores tienen el derecho de ejercer su derecho de asociación negativa, consignado en la Constitución y si así lo hacen, no pueden ser sancionados separándolos del trabajo, es decir -- abogamos porque en el último párrafo del artículo 395 al decir que "el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien" desaparezca esto y sólo se refiera a los que sean expulsados por el sindicato.

Muchos objetaron que esto se va a prestar para que el patrono por medio de maniobras ilícitas debilite al sindicato, pero creemos que si esto surge, entonces con pruebas sea demostrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dándose como nula esta renuncia y siendo expulsado del sindicato al trabajador, si es que se demuestra su complicidad con el patrono obligando al patrono a pagar una multa. Más adelante veremos como podría quedar redactada esta parte del Art. 395.

2.- Aquí vamos a hacer referencia a los trabajadores que son expulsados.

Para poder separarlos del trabajo consideramos que el sindicato debe ejercer una acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditar la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere expulsar, pues, en tal hipótesis por resolución judicial, estimamos que no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto Constitucional, durante esta secuela el trabajador sólo quedaría suspendido.

Creemos que sólo así se evitarían verdaderas infamias y a no injusticias solamente, que se realizan al amparo de la deficiente legislación sobre la cláusula de separación.

Además así tendría más fuerza un sindicato ya que si persiste como hasta ahora la cláusula de separación, aquellos que no están sindicalizados pero gozan de los beneficios de un Contrato Colectivo, no querrán sindicalizarse ya que tendrían sobre su cabeza la espada de Democles y ésto sin ninguna necesidad. Si cambia esta cláusula no sentirán este peligro y se sindicalizarán y así aumentará la fuerza de la asociación de que se trate.

Ahora vamos a tratar de dar una idea de como debiera de estar la cláusula de separación en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Primero.- Consideramos que es necesario que esté en un artículo separado de la cláusula de inclusión, ya que el Artículo 395 no llega a expresar ni siquiera el nombre de la cláusula de separación.

Segundo.- Ya en un artículo separado se podría reglamentar cuidadosamente esta cláusula desde su procedimiento de aplicación hasta sus consecuencias y no solo para el trabajador sino para el patrono, consideramos que este artículo debiera estar de la siguiente manera:

Artículo:

En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón separará del trabajo aplicando la cláusula de --- separación a los miembros que sean expulsados del sindicato contratante, observándose la siguiente norma:

El sindicato deberá ejercitar una acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditar la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador.

Si no logra acreditar la gravedad de la falta, no podrá separarse al trabajador y si se hace será responsabilidad del patrón.

CAPITULO XII

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

El presente de la cláusula de separación es verdaderamente oprobioso, urge una reglamentación justa y equitativa ya que la aplicación de la cláusula de separación conduce fácilmente a su abuso; el análisis que se ha hecho de las consecuencias que se desprenden de su violación prueba las dificultades y el peligro de su existencia.

Su porvenir al igual que lo ha sido desde 1931 seguirá siendo obscuro -- y se prestará a hábiles maniobras con perjuicio no solo del trabajador como ya hemos visto sino hasta del patrono en ocasiones como son aquellas en que por motivo de problemas dentro del sindicato se le obliga a separar del trabajo a un obrero que en muchas ocasiones es muy difícil reemplazar.

Para que el porvenir de la cláusula de separación sea brillante, es necesario que el legislador comprenda que no basta con asentar en la ley lo que él quiso decir sino buscar la manera de que su interpretación y aplicación sea conforme a los principios generales del Derecho y la única manera de lograr esto es por medio de una revisión y reglamentación a esta cláusula de conclusión.

No porque existe una nueva Ley Federal del Trabajo se va a creer que todos los aspectos de ella han mejorado ya que como vemos en este estudio han quedado artículos cuya interpretación y aplicación se ha desvirtuado y además son inconstitucionales, es pues necesario hacer una llamada de atención y lograr que esta Nueva Ley Federal del Trabajo tenga los más mínimos errores y esto sólo se logra revisándola minuciosamente y si es necesario cambiando o --

reglamentando aquello que va en contra de la Carta Magna y de los principios-
generales del Derecho.

BIBLIOGRAFIA.

OBRA	OBRA
BARRET FRANCOIS	Historia del Trabajo.
CAVAZOS FLORES BALTAZAR	Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo.
CAVAZOS FLORES BALTAZAR Y BREÑA GARDUÑO FRANCISCO	Nueva Ley Federal Del Trabajo Comentada y Concordada.
COPARMEX	Conferencias sobre la Nueva Ley Federal del Trabajo.
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
DE LA CUEVA MARIO	Derecho Mexicano del Trabajo II Tomos
DICCIONARIO JURIDICO OMEBA	Buenos Aires
HERNANZ MARQUEZ, MIGUEL	Tratado Elemental del Derecho del Trabajo.
KASKEL, WALTER	Derecho del Trabajo
PORRAS LOPEZ ARMANDO	Derecho Procesal del Trabajo.
TENA RAMIREZ FELIPE	Derecho Constitucional Mexicano
TRUEBA URBINA ALBERTO	Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE	Nueva Ley Federal del Trabajo.
SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO	Instituciones del Derecho Del Trabajo.