

291
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR
SEPARACION"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARTURO GRANADOS RAMIREZ

ASESOR: LIC. LILIA GARCIA M.



MEXICO, D. F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO, POR HABER PERMITIDO TER
MINAR MI INSTRUCCION ACADEMICA. A
LA FACULTAD DE DERECHO, POR HABER-
ME RECIBIDO Y OFRECIDO SUS AULAS
PARA MI FORMACION PROFESIONAL.

CON TODO RESPETO Y ADMIRACION A LA
LIC. LILIA GARCIA MORALES, POR SU
VALIOSA DIRECCION EN EL PRESENTE
TRABAJO.

CON PROFUNDO CARINO Y RECONOCIMIEN
TO PARA TODOS MIS PROFESORES DE LA
FACULTAD DE DERECHO. EN ESPECIAL A
MI AMIGO EL SR. LIC. PEDRO REYES
MIRELES.

CON ETERNO AGRADECIMIENTO Y A
LA MEMORIA DE MIS PADRES: BER
NARDINA RAMIREZ LOPEZ Y LUCAS
GRANADOS CASTRO, A SEIS AÑOS
DE SU FALLECIMIENTO.

CON ESPECIAL DEDICACION A MI ESPOSA
LAURENTINA ALVAREZ GRANADOS, A MIS
HIJOS: ALMA BERNARDINA, DULCE MARIA,
LORENA MARINA, YAZMIN, DEYANIRA, AR
TURO Y ANA LAURA GRANADOS ALVAREZ,
POR SU COMPRESION Y CARINO EN MIS
MOMENTOS DE DEBILIDAD.

A TODOS AQUELLOS QUE CREEN Y
NUNCA HAN DEJADO DE CREER EN
MI: ESPECIALMENTE AL SR. LO-
RENZO SANCHEZ LOPEZ Y A MI
AMIGO Y COMPAÑERO LIC. RAMON
CASTILLO RAMIREZ Y SU APRECIA
BLE ESPOSA LIC. MARIA ELENA
FLORES PALAFOX.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1.1.	TRABAJADOR.	1
1.2.	PATRON.	8
1.3.	EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.	11
1.4.	LA RELACION DE TRABAJO.	14
1.5.	CONTRATO DE TRABAJO.	18
1.5.1.	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	19
1.5.2.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	22
1.5.3.	CONTRATO LEY.	24
1.6.	SINDICATO.	26

CAPITULO II HISTORIA DEL SINDICALISMO EN MEXICO

2.1.	LA DICTADURA PORFIRISTA.	31
2.2.	CONQUISTAS OBRERAS HASTA LA CONSTITUCION DE 1917.	36
2.3.	LOGROS SINDICALES DURANTE LOS AÑOS 1920 a 1950.	43
2.4.	HISTORIA DE LAS CLAUSULAS DE ADMISION, INGRESO O PREFERENCIA SINDICAL Y CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.	49

CAPITULO III

REGLAMENTACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

3.1.	REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO.	72
3.2.	REGISTRO DEL SINDICATO.	80
3.3.	OBJETO DEL SINDICATO.	82
3.4.	PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.	85
3.5.	CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y PARTES QUE EN EL INTERVIENEN.	87
3.6.	DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	90
3.7.	OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	94
3.8.	VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	94
3.9.	LA JURISPRUDENCIA Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.	103

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

4.1.	CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.	108
4.2.	REQUISITOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.	109
4.3.	EL OBJETO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.	114
4.4.	LIMITACIONES A LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.	116
4.5.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE SINDICATO Y EMPRESA QUE NACEN CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.	119
4.6.	ANALISIS AL ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	125

4.7. ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION. 127

CONCLUSIONES 143

BIBLIOGRAFIA 146

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

Una de las principales preocupaciones de la clase trabajadora es la defensa y mejoramiento de sus conquistas laborales, principalmente por los problemas económicos por los que atraviesa nuestra patria, estos problemas se reflejan en todos los aspectos de nuestra sociedad, de ahí que ningún trabajador quiere perder su trabajo.

Actualmente las luchas de los trabajadores, no solo se enfrentan a los propietarios de los medios de producción, éstas se han extendido contra organizaciones sindicales, Federaciones y Confederaciones que han actuado y se han declarado contrarios a los intereses de los trabajadores, ta les situaciones las vemos diario con la actuación de algunos de sus dirigentes, quienes por servilismo a las empresas o al Estado, denigran las finalidades de la institución llamada sindicato, que como sabemos fue creada para defender los intereses de los trabajadores.

Debemos estar al pendiente de las relaciones laborales entre trabajadores, patrones y sus respectivos sindicatos, para exigir una regulación más justa y equitativa y no lesionar los intereses de las clases trabajadoras cumpliendo el objetivo de las leyes de trabajo, principalmente para lo que fueron creadas.

El presente trabajo tiene como propósito fundamen-
tal plantear la problemática jurídica en la aplicación de
la cláusula de exclusión por separación a cualquier trabaja-
dor.

En las relaciones laborales que se presentan a día
río entre los patrones y trabajadores, exigen un constante
examen de sus relamentos de trabajo, su revisión y actualiza-
ción, para cuando se presente la aplicación de la cláusula
de exclusión por separación en contra de un trabajador, no
se infrinjan las leyes de trabajo, encargadas de proteger a
los trabajadores.

El presente trabajo se divide en cuatro capítulos,
en el primero se estudian las figuras que intervienen en las
relaciones de trabajo como: el trabajador, el patrón y el
sindicato, para continuar con documentos como: el contrato
individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo. Se es-
tructura así porque son los principales elementos que inter-
vienen en su aplicación y la reglamentación en donde se con-
templa la cláusula de exclusión por separación, incluyendo
los estatutos del sindicato de la empresa.

En el segundo capítulo se hace una breve referen-
cia sobre las conquistas laborales y la historia del sindica-
lismo, el nacimiento de las cláusulas de exclusión. El terce-
ro contempla la reglamentación de la cláusula de exclusión

por separación; y en el cuarto hacemos el análisis de la cláusula materia del presente trabajo, para terminar con las conclusiones.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

El presente trabajo tiene como propósito, examinar la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, cuál es su contenido y alcance jurídico, por lo que resulta necesario estudiar y definir conceptos que contempla el derecho individual del trabajo y que operan en el derecho colectivo.

1.- EL TRABAJADOR.

Trabajador es una palabra derivada del concepto trabajo, es decir, es la persona física que realiza o ejecuta un trabajo, un esfuerzo físico o intelectual.

El maestro José Dávalos dice: "El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra" (1).

Entendemos el concepto del maestro y alcanzamos a percibir su enfoque desde un punto de vista proteccionista de las leyes de trabajo, no especifica si el trabajador debe ser una persona física o moral en la definición transcrita, pero que más adelante en forma clara y precisa se encarga de explicar.

(1) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1988, p. 90.

Mario de la Cueva por su parte, contempla el concepto trabajador, como una función que únicamente pueden desempeñar las personas físicas al afirmar: "de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral". (2)

Examinamos la parte relativa de la obra del concepto que se analiza y podemos afirmar, que solo las personas físicas pueden tener el carácter de trabajador, no pudiendo alcanzar dicha cualidad las personas morales o jurídicas.

Para el maestro Briseño Ruiz, después de externar algunas consideraciones sobre la existencia del trabajo material o físico y el trabajo intelectual sobre los que expresa algunas de sus diferencias, define el concepto de trabajador: "Trabajador es la persona física, que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado" (3).

Es importante señalar el concepto de trabajador que percibimos del maestro Néstor de Buen, este autor identifica el concepto trabajador dentro de la condición social que el trabajador alcanza en la sociedad y afirma: "la fórmula objetiva que determina la condición de trabajador podría hoy ser puesta en tela de juicio en función del concepto trabajador independiente o trabajador asalariado que las nuevas (2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 9a. ed., Porrúa, México, 1984, p. 179.
(3) BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985, p. 138.

disposiciones legales y en parte la doctrina comienza a considerar seriamente" (4).

De acuerdo con la definición anterior, en algunos casos el trabajador no necesariamente es el resultado de la relación laboral como es el ejemplo de trabajador no asalariado o trabajador independiente, el concepto trabajador en sí resulta de la existencia de la relación laboral.

Nosotros entendemos por trabajador, a toda persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal subordinado con determinadas condiciones establecidas o no en un contrato de trabajo, lo consideraremos trabajador siempre y cuando desempeñe una actividad lícita o que no esté prohibida por la ley.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no define el concepto trabajador, pero tomando en cuenta que el trabajo es un derecho y un deber social para todos los ciudadanos, el artículo 5° establece la protección a la libertad de trabajo, señalando como requisito que el trabajo desempeñado deberá ser lícito, no contrario a la ley.

Por otra parte, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3°, se estableció el concepto trabajador, dicho precepto señalaba: "Trabajador es toda persona

(4) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 8a. ed., Porrúa, México, 1991, p. 465.

que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo"⁽⁵⁾.

En esta definición, se permitía tanto a las personas morales como por ejemplo los sindicatos o asociaciones civiles, tener la condición de trabajadores, como se desprende del enunciado, trabajador es toda persona, es decir, carecía de precisión el concepto de la antigua ley.

La nueva ley es más precisa y corrigió el error del anterior, y en su artículo 8° señala: "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Esta definición de trabajador, es más clara y precisa al señalar, que sólo las personas físicas, pueden tener la condición de trabajadores, creemos también que la expresión trabajo personal subordinado es el más adecuado, también es un acierto suprimir por innecesarios los conceptos de trabajo material, intelectual o de ambos géneros, así como lo referente al contrato de trabajo que se contemplaba en la ley anterior.

Existen otras denominaciones o sinónimos del término trabajador, tales como: jornalero, obrero, empleado,

(5) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. cit., p. 153.

asalariado, etc., entendiéndose para los efectos de este trabajo, el término trabajador como concepto genérico.

Entendemos por jornalero a toda persona física que ejecuta una jornada de trabajo, dicha jornada puede ser diaria o de conformidad a lo estipulado en un contrato de trabajo si lo hay, o un acuerdo de voluntades entre el jornalero y su patrón conviniendo la realización de la jornada, ambas partes estarán sujetas a lo establecido en el artículo 123 constitucional segundo párrafo de su apartado "A".

El precepto constitucional mencionado establece:
"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo. Debiendo sujetarse ambas partes a las bases contenidas en las fracciones I a la XXXI, del apartado "A" del precepto constitucional ya mencionado.

Entendemos por obrero, a todo trabajador que ejecuta un trabajo u obra determinada utilizando para su realización un esfuerzo físico principalmente de las manos, los pies o algunas otras partes del cuerpo.

Además de las bases constitucionales contenidas en las fracciones I a la XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional que deben regir las condiciones de trabajo de los obreros, mencionaremos que tanto el obrero como el jornalero, perciben su salario por semana en su centro de trabajo, de conformidad con las cláusulas que señale el contrato colectivo de trabajo en su empresa y las leyes de trabajo en vigor.

Por otra parte, entendemos por empleado: a la persona física que ejecuta un trabajo utilizando su capacidad mental y física, este tipo de trabajadores a diferencia de los dos anteriores percibe el pago de sus servicios normalmente por quincena, rigiéndose en sus relaciones de trabajo por lo prescrito en el apartado "B" del artículo 123 constitucional en las fracciones I a la XIV, por sus reglamentos internos de cada dependencia gubernamental y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y otras leyes especiales en materia del trabajo.

Entendemos por doméstico, a todo trabajador encargado de realizar un trabajo físico, sencillo y manual dentro de un domicilio o casa particular. Este tipo de trabajadores reciben una denominación especial que va de acuerdo con su oficio o habilidad para desempeñarla, por ejemplo: cocinero, recamarera, ama de llaves, etc. Perciben sus emolumentos por semana y también se rigen en sus relaciones de trabajo por

lo establecido en el apartado "A" del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

Se entiende por artesano, a todo trabajador que realiza un trabajo especializado o que requiere determinada habilidad o destreza, por ejemplo: muebles finos de madera, figurillas de mármol o cerámica, joyas de oro y plata, etc., también reciben determinada denominación que va de acuerdo al oficio desempeñado o la especialidad a la que se dedique, como por ejemplo: ebanista, orfebre, alfarero, etc.

Por lo general el artesano trabaja por su cuenta, pero puede suceder que su taller necesite trabajadores artesanos especializados a los que puede pagar por día, semana o pieza elaborada de conformidad a lo estipulado mediante un contrato de trabajo o a un acuerdo convencional, se rigen en sus relaciones de trabajo por lo establecido en el apartado "A" del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Entendemos por asalariado, a toda persona física que percibe por su trabajo un salario, el salario devengado y convenido por las partes, puede ser por obra o tiempo determinado. Creemos también que la denominación asalariado debe darse a todo trabajador, pues el jornalero, obrero, empleado o doméstico, percibe por su trabajo un salario en dinero o en especie.

2.- EL PATRON.

Para los fines del presente trabajo, se entenderá como patrón, la persona física o moral que emplea los servicios de uno o varios trabajadores, los que les sean indispensables, dichos servidores le estarán subordinados a través de un contrato de trabajo o convenio voluntario y mediante una retribución económica o en especie por el trabajo desempeñado.

La palabra patrón, patrono (a) de acuerdo al concepto etimológico, proviene del latín Pater onus-a-um, que significa defensor, protector, amo. Conforme a esta definición etimológica podemos decir que patrón es la persona que protege y a la vez es el amo de la gente o pueblo o de una comunidad.

El maestro Sánchez Alvarado, uno de los pocos autores mexicanos que ofrece una definición del concepto patrón, señala: Es "la persona jurídico colectivo (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada"⁽⁶⁾

Podemos distinguir en la definición de este autor, que siguió el camino de los tradicionalistas doctrinarios

(6) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I., Porrúa, México, 1967, p.299.

europesos, porque tomaba en cuenta en su definición los conceptos de trabajo material y trabajo intelectual, y nos damos cuenta que con el transcurso del tiempo y por el desuso en la utilización de dichos términos en los contratos de trabajo, éstos se fueron diferenciando hasta que llegó el momento de reglamentarse por separado.

El maestro Briseño Ruiz por su parte, encuentra el significado de patrón en el vocablo latino Pater Onus, que quiere decir, carga o cargo del padre, y de acuerdo a su forma de ver lo define como: "el nombre que se asignaba a las personas que tenían una obligación protectora respecto a otra; el padre de familia con sus hijos, la autoridad con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación con los plebeyos"(7).

Creemos que el citado autor ubicó el concepto patrón en el pasado, especialmente si tomamos en cuenta que dicho concepto tiene mayor vigencia en nuestro tiempo razón por la cual no estamos de acuerdo con esta idea.

El maestro Néstor de Buen por su parte define el concepto patrón como: "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución"(8).

(7) BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 154.

(8) DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo. T.I. Op.cit. p.481.

Nos satisface esta definición, sobre todo cuando se refiere a que es el patrón quien puede dirigir la labor de un tercero, sin tomar en cuenta que la dirección de una empresa, la puede hacer un representante del patrón; únicamente faltó agregar a dicho concepto el aspecto económico, así lo estimamos, en virtud a que sin capital no es posible alcanzar el caracter de patrón.

Examinando el texto constitucional, no encontramos un concepto específico de patrón, pero a partir de la fracción XII del artículo 123 apartado "A" en diferentes líneas se menciona esta importante figura laboral; utilizando indistintamente términos como el de patrón o patrono.

En la ley laboral de 1931, se reguló el concepto de patrón en el numeral 4°, que establecía: "patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo"⁽⁹⁾.

Creemos que este concepto estaba enfocado desde un punto de vista contractualista porque contemplaba para su existencia la presencia indispensable de un contrato de trabajo lo que a nuestro juicio limitaba la figura del patrón en algunos campos del trabajo.

(9) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 159.

La nueva ley estableció el concepto patrón en el numeral 10 que lo define cómo: "Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

3.- EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

De acuerdo con el diccionario enciclopédico Larousse, empresa es el esfuerzo grande realizado por alguien para lograr algo, y empresario es la persona que explota una empresa.

Para lograr algo el empresario necesitará además de su empresa la colaboración de uno o más trabajadores y de esta forma llegará a ser la persona que explota a una empresa.

La palabra empresa desde el punto de vista del derecho del trabajo es relativamente nueva, comenzó a utilizarse después de que desapareció el taller artesanal, al ponerse en práctica nuevas formas de producción utilizando los empresarios nuevas máquinas y técnicas así como nuevas fuentes de energía, comenzando con la fuerza del vapor o los productos derivados del petróleo y la electricidad a partir de la revolución industrial surgida en Inglaterra en la segunda mitad del siglo XIX pasando a otros países europeos, a Estados Unidos hasta que llegó a México.

La Constitución Política de México no contempla el concepto empresa pero en el título sexto, el artículo 123 se menciona en diversos momentos esta importante figura, principalmente en las fracciones IX, incisos d, e, f, XII primer párrafo, así como en las fracciones XIII y XIV.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no conceptualizó el término empresa, pero la utilizó indirectamente en todas las instituciones de derecho colectivo, por ejemplo en el artículo 46 de dicha ley, se exigía que en los contratos colectivos debían señalarse la o las empresas a las que se aplicara dicho contrato.

La ley nueva de 1970 por su parte definió el concepto de empresa en el artículo 16 en donde se establece "para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción de bienes y servicios".

Nosotros entendemos por empresa a la fábrica o unidad económica en donde se producen bienes o servicios, con el objeto de obtener un beneficio económico para el empresario y sus trabajadores.

Establecimiento desde el punto de vista de las leyes de trabajo es distinto del concepto de empresa, de acuerdo con las definiciones que sobre ellos expresa Paul Durand,

autor citado por Mario de la Cueva: "La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción"(10).

Entendemos por unidad económica el lugar, local o inmueble en donde se encuentra la planta de producción, y por unidad técnica, el lugar, local o establecimiento en donde se expenden o distribuyen los bienes o servicios ya elaborados.

En otras palabras, empresa es el lugar donde se realizan las finalidades del empresario con todos sus elementos, es decir, el personal necesario, la materia prima, la maquinaria y herramientas y los bienes o servicios ya elaborados. El establecimiento es el lugar donde encontramos ya elaborados los bienes o servicios listos para su distribución y así contribuir a los fines de la empresa.

La ley de 1970 señaló la definición de establecimiento en el numeral 16 segunda parte en donde se estableció "y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"

(10)Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 169.

4.- LA RELACION DE TRABAJO.

Existen infinidad de formas para constituir una relación de trabajo y de ahí su dificultad para definirla. Por tales consideraciones señalaremos que: la relación de trabajo nace entre el trabajador y el patrón, desde el momento de la prestación del servicio requerido por el otro, es decir, uno acepta prestar el servicio requerido por el otro, el patrón requiere y el trabajador acepta realizar el servicio, pudiendo o no establecerse las condiciones en un contrato de trabajo.

Para el maestro José Dávalos: "Es suficiente con que se de la prestación del trabajo personal subordinado para que exista la relación de trabajo"⁽¹¹⁾.

Posteriormente a la aparición de la relación de trabajo, serán aplicables las normas protectoras del derecho del trabajo contenidas en la ley de la materia, sin contrar la voluntad de las partes sujetas a la relación laboral.

Si recordamos que una de las características del derecho del trabajo es su carácter protector de la clase trabajadora, ello nos obliga a precisar que no es necesaria la voluntad de las partes de la relación laboral para recibir

(11) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 105.

los beneficios, pero solo podrán ser recibidos hasta que exista la subordinación.

Briseño Ruiz por su parte afirma que la relación de trabajo: "es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado que forman unidades. Las partes solo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática" (12).

Euquerio Guerrero por su parte afirma: "La relación de trabajo se inicia con el contrato de trabajo, el cual puede ser individual o sea entre un solo patrón y un solo trabajador, o regular la situación de un patrón o un conjunto de patrones y uno o varios conjuntos de trabajadores tomando este el nombre de contrato colectivo" (13).

En la primera concepción doctrinal se establece un vínculo trabajo-prestación subordinada suficiente para que nazca la relación de trabajo, la segunda contempla la relación de trabajo desde el punto de vista legal regulada por el Estado, en donde las partes forman la relación y en su momento tienen que mostrar su conformidad, una vez aceptadas

(12) BRISEÑO RUIZ, Alberto. Ob. cit., p. 116.

(13) GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 16° ed., Porrúa, México, 1989. p. 19.

las condiciones como lo señala el autor, la relación estará reconocida por la ley de la materia y la voluntad del trabajador será intrascendente.

La última concepción doctrinal establece la relación laboral desde un punto de vista de un contrato de trabajo individual o colectivo, y sin la existencia de los mismos no es posible según el autor se establezca la relación de trabajo.

La ley laboral de 1931, contemplaba las definiciones de acuerdo a la época, se observaba en ella cierta tendencia por considerar la relación trabajador patrono como un contrato, de tal forma su artículo 17 establecía: "Contrato individual de trabajo es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución ⁽¹⁴⁾ convenida"

La ley de 1931 conceptualizaba la relación laboral únicamente desde el punto de vista contractual, de tal modo, si tomamos en cuenta que en aquel tiempo la población se dedicaba a las labores del campo o al comercio en pequeña escala, las normas que regulaban las relaciones de trabajo en dicha ley, contenían una laguna, al no regular las

(14) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 193.

relaciones de trabajo sin contrato, en virtud de su innegable existencia principalmente entre el patrón y el peón, el mediero con el propietario de la tierra o en el taller artesanal entre el aprendiz y el maestro.

En una sociedad más evolucionada y con necesidades más apremiantes por resolver para el trabajador, la nueva Ley Federal del Trabajo utilizó un nuevo criterio, adecuado a las necesidades exigidas por los trabajadores, abandonó la corriente en donde se plasmaba un consentimiento dependiente de la existencia de un contrato de trabajo.

En la exposición de motivos de la ley de 1970, se reconoce como la doctrina y la jurisprudencia no están de acuerdo con la naturaleza de la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón, las discrepancias entre la teoría tradicionalista y las teorías modernas consisten en que, en la primera se refieren a que las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón solo pueden realizarse mediante un acuerdo de voluntades, por lo que éstas solo pueden configurarse como un contrato.

Las teorías modernas por su parte, llegan a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, ya que si está contemplada como un contrato, tendrá por objeto el intercambio de prestaciones, y si no es así, los sostenedores de la corriente modernista señalan

lan que la relación de trabajo tiene como finalidad garantizar la vida y la salud del trabajador y un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para ello la prestación del trabajo.

La ley de 1970 establece el concepto de relación de trabajo en el numeral 20 en donde se establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Conformes con esta definición hecha en la ley, entendemos en el enunciado "cualquiera que sea el acto que le de origen", que puede ser un acto tácito, verbal, escrito e inhibir un acto violento.

5.- CONTRATO DE TRABAJO.

La palabra contrato proviene del latín contractus, que se deriva del verbo latino contrahere que significa reunir, lograr o concretar.

Las diversas ascepciones de la expresión contrato, nos impiden extendernos demasiado en su estudio, principalmente en el que se contempla en el Derecho Civil, por lo que por economía y espacio no examinaremos el enfoque del contrato, desde el punto de vista doctrinal y sí el legal,

tanto en este capítulo como en el referente al marco jurídico, tanto como contrato individual de trabajo como el contrato colectivo de trabajo además de la figura del sindicato.

En tales consideraciones solo agregaremos que la expresión contrato tiene dentro de la práctica jurídica diversas interpretaciones: Pueden ser como un acto jurídico, también lo puede ser como norma individualizadora o como documento en el cual se contienen los acuerdos y cláusulas convenidas por las partes, que crean o transmiten derechos y obligaciones, ésto último dentro de la materia del derecho civil.

El contrato como figura del derecho del trabajo, está contemplado en la ley vigente de 1970, en tres tipos de contrato: el individual, el colectivo y el contrato ley.

5.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 20 de la ley vigente lo define como: "cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Desde este punto de vista, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 20 del esta-

tuto laboral vigente, en el contrato individual de trabajo, el consentimiento se presenta en tres modalidades: escrito, verbal y tácito.

Por lo que respecta a la obligatoriedad en el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, el artículo 5° constitucional establece: "El contrato de trabajo solo 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".

Como se puede apreciar, el contrato individual a que se refiere el artículo constitucional, es escrito, en el siguiente párrafo refiriéndose nuevamente al contrato escrito, sentencia: "La falta de cumplimiento de dichos contratos por lo que respecta al trabajador, solo obligará a ésta a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Por lo que respecta a las formalidades del contrato de trabajo que establecen las leyes de trabajo o de la exigencia de la relación laboral, el artículo 21 establece: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe".

Otros artículos que regulan las formalidades del contrato de trabajo, son los numerales 24 y 25 de la ley vigente. En el artículo 24, se estipulan condiciones de trabajo que deberán constar por escrito, siempre que no existan contratos colectivos aplicables de dichas condiciones de trabajo, en el mismo artículo que se establece que deberán hacerse dos ejemplares de los cuales, uno quedará en poder de cada parte.

El artículo 25 numera las principales condiciones de trabajo que deba contener el contrato de trabajo, como por ejemplo: nombres, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón, la duración de la relación laboral, si es por obra o tiempo determinado o indeterminado; duración de la jornada de trabajo, etc.

Las leyes de trabajo en México, exigen la obligación de establecer en los contratos de trabajo por escrito, las condiciones de trabajo, si dicha formalidad no se cumple, la falta será imputable al patrón, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la ley laboral vigente que establece: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

5.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Esta figura sobrepasa al contrato individual de trabajo, ya que los derechos de una colectividad de trabajadores, su interés y beneficio la reciben todos los trabajadores en común.

El contrato colectivo de trabajo surgió casi para terminar el siglo XIX, fue el resultado de las luchas obreras de los trabajadores en Europa y Estados Unidos de América, al agruparse en sindicatos, siendo con las negociaciones de estos en donde comienza a adquirir la naturaleza que actualmente tiene.

El contrato colectivo de trabajo en México, fue creado con características propias, es decir, se le imprimió un sello propio, el que se presentó en las luchas obreras de 1906 en Río Blanco, Veracruz, y 1907 en Cananea, Sonora y otras acciones de la clase trabajadora quedaron plasmadas más tarde en la Constitución de 1917.

En este tipo de contrato, se reconoce el principio de la lucha de clases, entre el trabajo y el capital, participan directamente los trabajadores y los patrones en su elaboración, en virtud del papel que desempeñan en toda relación de trabajo y representa el choque diario entre estas partes hasta que surgió el contrato colectivo de trabajo,

como una tregua entre el trabajador y el patrón a través del cual se reconocen derechos y obligaciones por ambas partes, hasta que las obligaciones y derechos del trabajador, son rebasados por nuevas exigencias por parte del patrón.

La Ley Federal del Trabajo vigente lo define como: "el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales de be prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De conformidad a este orden de ideas, entendemos que la persona moral encargada de firmar un contrato colectivo de trabajo, es la institución llamada sindicato.

En cuanto a la forma de como se debe celebrar el contrato colectivo de trabajo, éste se celebrará por escrito y por triplicado para los efectos de registro y consulta bajo pena de inexistencia si no es celebrado de esta manera. La duración del mismo es de dos años generalmente, existiendo la posibilidad de celebrarse por tiempo indefinido u obra determinada, cuando su naturaleza así lo requiera.

Se entiende que en la firma de los contratos colectivos de trabajo intervienen los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales y en los mismos

no deberá admitirse ninguna estipulación inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, Ley Federal del Trabajo, constumbre laboral o Jurisprudencia que beneficie al trabajador.

El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse para una o varias empresas o establecimientos, si la empresa o establecimiento cierra, se fusiona o desaparece, daría lugar a que los trabajadores fueran burlados, para evitar lo anterior se estableció la siguiente figura:

5.3. EL CONTRATO LEY.

Este tipo de contrato se extiende automáticamente y en forma autoritaria a todas las empresas de una rama de la industria, al respecto el artículo 404 de nuestra legislación del trabajo establece: "Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarada obligatoria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional".

Conforme a tal definición el contrato ley es norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que

funcionan al momento de la celebración, incluyendo a las que pudieran crearse en el futuro. En el contrato ley aparece la naturaleza autónoma del derecho subjetivo, y ninguna empresa puede establecer condiciones de trabajo inferiores, y si lo hace, los trabajadores pueden inconformarse y reclamar el cumplimiento del contrato ley, derecho al cual también pueden recurrir los empresarios, cuando un contrato ley lesione sus intereses.

La aplicación del contrato ley se encuentra en dos campos distintos de validez.

- En una entidad federativa o zona económica de ella en su creación. En su aplicación participan solamente las autoridades de dicha entidad.

- En donde actúan las autoridades federales, si el contrato se refiere a materia Federal, si se trata de una industria establecida en dos o más entidades federativas o en zona económica que abarque dos o más de ellas o en todo el territorio nacional.

La ley laboral vigente señala que para la celebración de un contrato ley deberá ser a petición de los sindicatos, para que tenga validez la solicitud del contrato ley, el sindicato deberá tener la representación de las dos terceras partes de los trabajadores que pertenecen a una determinada

minada rama de la industria en una o varias Entidades Federativas o en una o más zonas económicas o todo el territorio nacional, la solicitud de un contrato ley debe cumplir con determinados requisitos de forma que se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo, como son del 406 al 421, por ejemplo: quienes solicitan el contrato ley, ante quien se formula la solicitud y especialmente el contenido del contrato ley.

El artículo 413 establece que en el contrato ley podrán establecerse las cláusulas de admisión y exclusión previstas en el numeral 395, con la excepción de que éstas no podrán aplicarse a los trabajadores que no formen parte del sindicato, y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración o revisión del contrato.

6.- SINDICATO.

La palabra sindicato proviene del vocablo griego Sindicus que significa justicia comunitaria. "De acuerdo con el anterior significado, dicha expresión se deriva a su vez del vocablo latino Syndicus, que significaba a la persona en cargada de representar los intereses de un grupo de individuos" (15).

(15) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México, p. 593.

Para Guillermo Cabanellas sindicato es: "toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesiones y oficios conexos, que constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" (16).

Otro autor de la doctrina extranjera, siguiendo los mismos senderos del anterior, Eugenio Pérez Botija, afirma en su definición de sindicato que, éste es: "como una asociación de tendencia institucional que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales" (17).

Podemos apreciar en la definición de cada autor de la doctrina extranjera que, utilizaron vocablos semejantes, como por ejemplo: la defensa de los intereses profesionales de sus integrantes, es decir, los intereses de la clase trabajadora, lo que consideramos es comprensible para tratar de dar un concepto adecuado de sindicato en el presente trabajo.

En la doctrina mexicana existen diversos conceptos del término sindicato, Mario de la Cueva por ejemplo nos di

(16) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliográficas Omeba, Buenos Aires, 1959, p. 385.

(17) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II, 4a. ed., Tecnos, Madrid, 1969, p. 376.

ce: "El sindicato es la expresión de la unidad de comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada vez más amplia de la justicia social a la condición de la prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de la estructura política y jurídica" (18).

Néstor de Buen por su parte define a la institución sindicato como: "persona social libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase" (19).

De los conceptos descritos de la doctrina extranjera en concordancia con la mayoría de los autores mexicanos, podemos afirmar que ambas corrientes están de acuerdo de que el sindicato es una institución que fue creada por y para la clase trabajadora.

La figura del sindicato está contemplada en nuestro máximo ordenamiento jurídico en su artículo 123 fracción XVI en su apartado "A" en donde se establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

(18) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 5a. ed., Porrúa, México, 1989. p. 263.

(19) DE BUEN L., Néstor. Ob. cit. Tomo II, p. 599.

Se entiende que la fracción XVI del artículo 123 constitucional apartado "A", no establece la definición de sindicato, pero como podrá advertirse admite su creación y principalmente el fin para que puedan crearse. La Constitución permite la existencia de dichas organizaciones como un derecho que tienen tanto los trabajadores, como la clase empresarial con la finalidad de que ambas partes puedan coaligarse y así defender sus respectivos intereses.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, contemplaba la definición de sindicato en el numeral 232, en donde se establecía: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

La ley vigente contempla la definición de sindicato en el numeral 356 que establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, consituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La definición que hace la ley laboral actual podría interpretarse como si se permitiera establecer dos tipos de sindicato, uno para los trabajadores y otro para los patrones, lo que no es así, la explicación la encontramos en la doctrina en donde se advierte que, dentro del derecho

colectivo del trabajo, la agrupación sindical fue surgiendo paso a paso, su eficacia fue superándose día a día de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora, como es de su ponerse todos los avances logrados estaban estrechamente relacionados con los empresarios o patrones, con el tiempo el legislador por un sentido de equidad otorgó el mismo derecho a los patrones para así emplear a la ley el principio de igualdad.

La definición contenida en el artículo 356, comprende los mismos derechos de asociación para trabajadores y patrones, sin importar que la institución llamada sindicato haya surgido dentro y para las necesidades de la clase trabajadora.

Creemos que el contenido del artículo 356 fue formulado por el legislador, en base a la garantía de libertad de asociación profesional contenida en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional apartado "A".

CAPÍTULO II

HISTORIA DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

En este capítulo comenzaremos por estudiar brevemente la historia del sindicalismo en México a partir de la dictadura porfirista, así como también la historia de la cláusula de exclusión por separación y su inclusión en los contratos colectivos de trabajo en nuestro país, su estudio es de gran importancia en virtud de que al conocer la historia de la cláusula de exclusión como del sindicalismo, comprenderemos su origen, causas y motivos que propiciaron su establecimiento en los contratos de trabajo de conformidad con las autoridades y leyes de trabajo.

2.1. LA DICTADURA PORFIRISTA.

Como antecedente de la lucha armada revolucionaria de 1910, encontramos dos importantes conflictos obreros: La huelga de Cananea en 1906, cuyas principales exigencias de la clase trabajadora eran: mejores salarios para los trabajadores en general; nivelación de salarios al igual percibido por obreros norteamericanos especializados y que los trabajadores mexicanos habían aprendido a desempeñar sin el reconocimiento económico respectivo; otros privilegios otorgados a trabajadores extranjeros por la empresa.

Esta huelga fue reprimida violentamente por las autoridades mexicanas con pleno conocimiento del General Porfirio Díaz, a quien no importó la suerte de los obreros mexicanos pero eso sí, pregonando su deseo de industrializar al país al costo que fuera.

Otro importante conflicto obrero fue el ocurrido entre los trabajadores de la industria textil, el de los obreros de Puebla en 1907, después de penosos incidentes recorrieron a la huelga, con el propósito de obtener un reglamento de trabajo en su fábrica, en atención de que las condiciones de trabajo en el desempeño de sus actividades carecían de dignidad al recibir un trato injusto y un horario excesivo de labores.

La huelga fracasó porque los empresarios organizaron un paro argumentando una supuesta crisis económica en sus fábricas. El Presidente Díaz fue invitado a mediar como árbitro en el conflicto por parte de los obreros de la industria textil, pero éste no los apoyó como esperaban y dando la espalda estuvo de acuerdo con los argumentos de los empresarios y les prohibió únicamente a estos emplear en el trabajo a niños menores de siete años.

La dictadura porfirista se caracterizó por comprender un largo periodo de tiempo en el poder, únicamente interrumpido en un periodo presidencial que ocupó su compadre

Manuel González, pero como sabemos dicha dictadura duró casi treinta años, durante el tiempo que el General Díaz duró en el poder, gobernó al país con mano dura sin importar el perjuicio que causará a los trabajadores, y si bien el país alcanzó una etapa de estabilidad política y económica, ésta resultó gracias al sacrificio de las clases más desprotegidas.

Como ya se mencionó, lo criticable del gobierno del General Díaz fue el injusto trato recibido por los obreros y campesinos de los empresarios y patrones con conocimiento del Presidente, con el propósito de mantener al país en calma a toda costa.

Con el tiempo este trato preferencial recibido por los empresarios generó un enriquecimiento desigual de unos cuantos y la extremada pobreza de la mayor parte de la población, compuesta en gran parte por trabajadores de la industria minera y textil de la república mexicana.

A pesar de las adversidades la clase trabajadora mostraba día a día su inconformidad, haciendo sin saber el camino al derecho social, un cambio que no se había abierto en ningún lugar del mundo al comenzar el siglo XX.

La situación laboral en México empeoró durante los años 1908-1909, principalmente en el aspecto económico que

afectó a las clases más desprotegidas, dando lugar a las protestas de distintos grupos de descontentos e impacientes que con suficientes argumentos se dedicaron a protestar de todo y por todo.

El deterioro de la vida material intensificó el disgusto social, ya tan alborotado desde antes por los errores de gobierno del General Díaz. Por estas razones el país se encontraba ya preparado para exigir un cambio de gobierno a través de una lucha revolucionaria.

Otro antecedente importante que dió nacimiento a la lucha armada revolucionaria en contra del General Díaz fue, el Programa del Partido Liberal Mexicano dado a conocer el 10 de julio de 1910 por Don Ricardo Flores Magón, el programa tenía un carácter político, antireeleccionista, libre pensador, anticlerical, laboral y agrario.

Es decir, el programa condensaba la ideología de la revolución mexicana, contemplaba una mínima parte de los problemas relacionados al trabajo de aquél tiempo, en sí constituye el primer antecedente de lo que años más tarde comprenderá el artículo 123 de la Constitución.

El programa comprendía 52 puntos, en él se fijó un apartado llamado capital y trabajo, lo comprendía en concreto los puntos 21 al 33 que señalaban los siguientes postula

dos:

- Fijar la jornada de trabajo máxima de ocho horas diarias;
- establecer el salario mínimo de un peso en general, pudiendo ser mayor en determinadas regiones por vida cara;
- reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio;
- prohibía el trabajo a menores de catorce años;
- establecía la obligación al empresario a establecer medidas de seguridad e higiene en las minas, fábricas, talleres, etc.;
- dar los patronos rurales alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo requiera.
- indemnizar en caso de accidente de trabajo;
- declarar nulas las deudas de los trabajadores que tengan con sus amos.
- pagar el salario en efectivo;
- no imponer multas a los trabajadores;
- no hacerles descuentos en sus salarios;
- no prolongar el pago del salario por más de una semana;
- no negarle al trabajador que se separa el pago de prestaciones ya devengadas;
- el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones;
- suprimir las tiendas de raya;
- restringir el número de extranjeros en las empresas y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales.

- la obligación del descanso semanal.

No hay duda que en la historia del sindicalismo en México durante la dictadura porfirista, el programa del Partido Liberal Mexicano es el antecedente más significativo sobre los avances de las conquistas laborales, en especial si se toma en cuenta la difícil situación de los obreros de aquel entonces, es por ello que los puntos 21 al 33 significan el antecedente más importante de lo que posteriormente será el artículo 123 de nuestra Constitución.

2.2. CONQUISTAS OBRERAS HASTA LA CONSTITUCION DE 1917.

Al triunfo de la revolución y Don Francisco I Madero como Presidente, trató de mantener dentro de la corriente democrática a sus adversarios, tarea difícil de llevar, en tal virtud, elaboró un programa de gobierno que resultó moderado e insuficiente para unificar y satisfacer a sus partidarios.

Uno de los puntos más urgentes por resolver era la cuestión social, si no se resolvía Madero quedaría en una posición incómoda al no cumplir las promesas que contenía el Plan de San Luis, y fué el no cumplir dichas promesas la principal causa de muchos levantamientos. De entre los más importantes encontramos el de Emiliano Zapata en el sur, caudillo que con el Plan de Ayala presionó para que el go-

bierno maderista diera solución al reparto de la tierra. Otro levantamiento fue el de Don Pascual Orozco en el norte, quien por pacto de fecha 25 de marzo de 1912, propuso una serie de medidas que favorecían a obreros y campesinos, en atención de que durante la revolución se destruyeron regiones enteras de tierras de cultivo, hasta que su insurrección fue sofocada.

Una vez eliminado Madero, los gobiernos emanados de la revolución como por ejemplo el de Don Pedro Lascuráin con una duración de cuarenta y cinco minutos en el poder o el ilegítimo de Don Victoria no Huerta, debido a la continuación de la lucha revolucionaria, no se encontró solución a los problemas laborales.

Fue hasta con la proclamación del Plan de Guadalupe de fecha 26 de marzo de 1913, que desconoció a Victoriano Huerta, y una vez en el poder Don Venustiano Carranza como Presidente interino y Primer Jefe del ejército constitucionalista, y ratificado Presidente mediante elección popular, se encargó de dejar atrás odios, resentimientos y divisiones para comenzar a trabajar por el pueblo, dando especial atención a los trabajadores.

Con fecha 12 de diciembre de 1914, el Presidente Don Venustiano Carranza agregó al Plan de Guadalupe siete artículos, éstos le dieron un perfil social del que carecía,

dejando atrás el carácter político que ya tenía.

Entre las nuevas adiciones destacó el artículo segundo, en donde se estableció que: "el jefe de la nación expediría y pondría en vigor durante el tiempo que durara la lucha, todas las leyes encaminadas a establecer la igualdad entre los mexicanos, por ejemplo: leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encargadas de obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz del minero y, en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional, bases para un nuevo sistema de organización del poder judicial independiente de la federación como en la de los estados" (20).

Estas adiciones dentro del cauce democrático, más claras y precisas para atender la cuestión social especialmente la de los trabajadores, Venustiano Carranza, por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó a los mexicanos para elegir representantes para asistir a un Congreso Constituyente, el cual se encargaría de plasmar en la nueva Constitución los avances más significativos en la materia de trabajo.

(20) TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1908-1989. 15a. ed., Porrúa, México, p. 736.

El 1° de diciembre de 1916, efectuadas y calificadas las elecciones por el Colegio Electoral, en un periodo de sesiones celebradas en el Teatro Iturbide la ciudad de Querétaro, después del discurso inaugural de Don Venustiano Carranza, se presentó el proyecto de Constitución, proyecto que produjo desencanto en la mayoría de los representantes, porque las reformas propuestas no eran seguras ni se consideraban completas.

Esta insatisfacción produjo una suspensión de la Asamblea, salvaron el momento Heriberto Jara, Cándido Aguilar, Victoriano E. Góngora quienes presentaron al H. Congreso estas alternativas.

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero na die podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno conocimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

Por lo que respecta a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los jurados y elección popular serán obligatorias y gratuitas también así las fun-

ciones electorales.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida irrevocable de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no tolera la existencia de ordenes monásticas, no puede permitir su establecimiento cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco podrá admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercitar determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a los reglamentos respectivos.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las indus-

trias a los niños menores de catorce años y a la mujer.

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deben interrumpirse, la ley reglamentará el día de descanso que semanalmente corresponda a los trabajadores.

A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

Se establece el derecho de huelga y a las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales" (21).

Estas alternativas presentadas por los constituyentes mencionados salvaron la situación por el momento, después de prolongada discusión Heriberto Jara propuso que en una parte o en otra los derechos de los trabajadores deberían incluirse en la Constitución.

Solicitó tiempo para que se abordara como se debería el problema laboral, principalmente la defensa de la jornada laboral máxima de ocho horas, la protección en el trabajo a las mujeres y los niños y la prohibición de participar en turnos nocturnos.

(21) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985, p. 306-307.

Héctor Victoria otro constituyente asistente al Congreso de Querétaro, estaba de acuerdo con el contenido del artículo 5° pero lo consideraba insuficiente, estimaba que cada entidad federativa debería legislar en materia de trabajo y contar con Tribunales especiales de trabajo.

Este constituyente consideraba que el artículo 5° quedaría completo si contemplara: una jornada máxima de ocho horas, estableciera un salario mínimo, el descanso semanal, exigiera la correspondiente higiene a los patrones en sus talleres, fábricas, minas, se exigiera establecer convenios favorables a los trabajadores, prohibir el trabajo a las mujeres y los niños en lugares insalubres y peligrosos, exigir la regulación de los riesgos profesionales y las indemnizaciones.

Froylán Manjarréz propuso que la solución estaba en que no bastaba un solo artículo y una o más adiciones al mismo, sino que se necesitaba algo más que un capítulo si no todo un título de la Constitución para que en éste se contemplara todo lo necesario al trabajo y la previsión social.

Alfonso Cravioto apoyó la idea de Manjarréz para que se dedicara un título especial de la Constitución que contuviera el trabajo en forma completa.

De esta forma Natividad Macías por encargo de Don

Venustiano Carranza, redactó el nuevo título de la Constitución sobre la materia de trabajo, formando el título sexto llamado Del Trabajo y de la Previsión Social, texto Integro del 123 Constitucional.

Para terminar debemos mencionar que durante la digtadura Porfirista hasta la promulgación de la Constitución de 1917, en parte por la escasa legislación en materia de trabajo y la poca difusión de los problemas obreros, no exigten antecedentes claros sobre la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, la cláusula de exclusión de ingreso si es probable apareciera en este periodo de tiempo.

2.3. LOGROS SINDICALES DURANTE LOS AÑOS 1920 a 1950.

Una vez promulgada la Constitución de 1917, fueron apareciendo en todo el país una gran cantidad de leyes de trabajo, dichas leyes fueron expedidas en la mayor parte de los estados de la República Mexicana, principalmente los que comenzaban a industrializarse.

Surgieron también sindicatos, Federaciones y Confederaciones de sindicatos, se efectuaron una enorme cantidad de huelgas y se firmaron un gran número de contratos colectivos de trabajo, si éstos en un principio tuvieron algún error, vicio o no protegían a los trabajadores, los mismos se fueron corrigiendo y perfeccionando con el tiempo.

Con fecha 6 de septiembre de 1929, se modificó el artículo 123 párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de Constitución, estas modificaciones permitieron emitir la resolución de elaborar una sola Ley de Trabajo para toda la República expedida por el Congreso de la Unión. Su aplicación correspondería a las autoridades federales o bien las locales, conforme a la distribución de competencia misma que se encontraba contemplada en las reformas ya mencionadas. "De tal forma se dió la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo que puso fin a las irregularidades expuestas" (22).

Desde la publicación de las reformas a la Constitución, el Presidente de la República de aquel entonces Emilio Portes Gil, envió al H. Congreso de la Unión un proyecto de Ley Federal de Trabajo, proyecto de ley elaborado por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, proyecto que fue criticado por el movimiento obrero en crecimiento y fuerte oposición del Congreso, porque dicho proyecto contenía el principio de sindicación única, pero sobre todo porque sustentaba la tesis del arbitraje semiobligatorio, aún cuando las juntas podrían arbitrar el conflicto y los trabajadores tenían la oportunidad de negarse a aceptar el laudo.

(22) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 72.

Por otra parte, en 1931 la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó otro proyecto que recibió el nombre de Ley Federal del Trabajo, proyecto al que se le hizo modificaciones y adiciones de leyes laborales de otros estados, fue aprobada y promulgada con fecha de 18 de agosto de 1931.

De esta forma nació la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el resultado de un conjunto de leyes laborales emitidas en algunos estados de la República Mexicana y del proyecto de ley de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se puede afirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el resultado de las necesidades de la clase trabajadora en general de aquel tiempo, con la coparticipación de los empresarios.

Esta ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue modificada y adicionada de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de la clase empresarial, entre las modificaciones más importantes que interesan al tema están:

a) En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

b) Por decreto del 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de las mujeres y menores, salarios

mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaron la tesis de la relación de trabajo.

Dentro de la historia del sindicalismo consideramos importante señalar en el presente trabajo, que los trabajadores comenzaron a agruparse en distintos organismos, los cuales trataron de ser conducidos por la Casa del Obrero Mundial.

Para tal efecto nos regresaremos en el tiempo para así comprender mejor el nacimiento, crecimiento y formación de los diferentes organismos sindicales que se crearon para la defensa, mejoramiento y estudio de los intereses de los trabajadores fueron surgiendo para tal fin.

La Casa del Obrero Mundial nació a la luz pública con fecha 12 de julio de 1912, entre los principales fines de esta agrupación estaba la de procurar la formación de sindicatos con los grupos de trabajadores de la industria minera y textil así como trabajadores ferrocarrileros, los métodos para lograr sus fines no eran muy limpios utilizaron: el sabotaje, el boicot y la huelga.

De esta forma la Casa del Obrero Mundial controló los siguientes sindicatos: el de mineros, los de la industria textil y el de los ferrocarrileros. Sindicatos que re-

presentaban el movimiento obrero más fuerte de México.

Con el propósito de solucionar las discrepancias existentes en el movimiento obrero y teniendo como propósito unificar a las organizaciones filiales a la Casa del Obrero Mundial, se celebró en 1917 una Convención a la que asistieron además de sus organizaciones filiales, otro grupo que se encontraba adherido a la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, sindicatos mineros y otras asociaciones.

El acuerdo más importante que surgió en aquella Convención fue: convocar a un nuevo congreso que se realizó hasta 1918, surgiendo de él los Comités Obrero Regionales de Orientación Sindical.

Otras organizaciones sindicales como la Confederación Regional Obrera Mexicana, surgió como resultado de la Convención de Trabajadores del estado de Coahuila, celebrada en marzo de 1918, su principal objetivo era: "estudiar y discutir los problemas que más hondamente afectaran al obrero mexicano, con exclusión de todo asunto de carácter político y religioso" (23).

Se puede apreciar que con la creación de esta Convención

(23) ARCOS, Juan. El Sindicalismo en América Latina. Oficina Internacional de Investigaciones Sociales, Santiago, 1964, p. 161.

federación CROM y de acuerdo con el objeto de su creación, tentativamente abordaba el problema dentro de la clase trabajadora y creciente clase empresarial la conveniencia de aplicar las cláusulas de ingreso o preferencia sindical y la cláusula de exclusión por separación.

Estamos seguros que la aplicación de dichas cláusulas las llegó a presentarse, que afectaron seriamente al trabajador mexicano pero por lo extenso de la historia del sindicalismo en México, no se encuentran pruebas concretas de su aplicación.

Otra razón puede ser que la CROM estaba ligada en lo económico con el Estado mexicano, razón por la cual no cumplió con los objetivos que se proponía y por el contrario, con su actuación provocó el fracaso de muchos movimientos huelguísticos, al ocultar intereses que perjudicaban al trabajador.

Otro organismo que agrupaba sindicatos de trabajadores fue la Confederación General de Trabajadores de México, surgida en 1921, esta Confederación comenzó a crecer y rivalizar con la anterior, hasta que con el transcurso del tiempo sobresalió y reemplazó a la anterior.

El fracaso de la CROM se debió en gran parte al retiro del subsidio gubernamental que recibía, y por no cum-

plir con los fines para la que fue creada, por tales razones se convocó a una convención de la cual surgió: la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, que entre sus principales metas se proponía; modificar los medios y métodos utilizados por la CROM y terminar por alcanzar el predominio sobre ésta y cumplir los objetivos que no alcanzó la primera.

Con la publicación y ya en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931, de fecha 18 de agosto, afirmó la constitución de sindicatos por lo que creemos que en las negociaciones entre los representantes de los trabajadores y patrones, se comenzó a preveer en los contratos colectivos de trabajo la aplicación de las cláusulas de exclusión de ingreso o preferencia sindical y la cláusula de exclusión por separación con la consecuente afectación de los trabajadores.

2.4. HISTORIA DE LAS CLAUSULAS DE ADMISION, INGRESO O PREFERENCIA SINDICAL Y DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Antes de escribir sobre la aplicación de las cláusulas de admisión, ingreso o preferencia sindical y en especial de la cláusula de exclusión por separación, mencionaremos brevemente como nace el Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que es con la firma, revisión o estableci-

miento de estos contratos en los centros de trabajo, los representantes de los trabajadores y los patrones o sus representantes convienen el establecimiento de las cláusulas se-ñaladas.

El nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo no fue f^ácil, es decir, de un día o de un año para otro, en un principio significaron pactos o acuerdos para redactar por escrito las prestaciones para el trabajo.

Al parecer fueron pequeñas concesiones que ambas partes acordaban y que les beneficiaban en un principio, pero que con el transcurso del tiempo se fueron convirtiendo en verdaderas mejoras para los trabajadores, patrones y sus respectivos sindicatos.

Sus antecedentes en Europa se encuentran en la A-sociación de compañeros y maestros aparecida en 1562. En Mé-xico los encontramos hasta 1912, con la aparición de un do-cumento llamado: Tarifas de Industria Textil y que es con-siderado como el primer documento parecido a un contrato.

El origen del Contrato Colectivo de Trabajo ya en forma apareció durante el siglo XIX, y surge al mismo tiem-po que la Asociación profesional o Sindicato.

Una vez establecido en los centros de trabajo, el

contrato colectivo de trabajo contiene una serie de reglamentaciones que señalan las condiciones bajo las cuales de be prestarse el trabajo en la empresa o establecimiento. Debemos mencionar que las disposiciones que se establezcan en el contrato colectivo de trabajo, deberán ser superiores a las establecidas en la ley de la materia.

El contrato colectivo de trabajo tendrá como finalidad alcanzar una mejoría en las condiciones económicas de los trabajadores, sin descuidar las condiciones generales de trabajo de la empresa, en virtud de que las disposiciones contenidas en el Contrato se aplicarán a todos los tra bajadores que se encuentran laborando al momento de celebrarse el contrato colectivo de trabajo incluyendo a los trabajadores que ingresen a laborar con posterioridad, previniendo en el contrato la inclusión de las cláusulas de ex clusión de ingreso o de exclusión por separación de conformidad con el sindicato, representante de los trabajadores, de los patrones o sus representantes con la finalidad de prote gerse en sus intereses.

El comienzo de la aplicación de la cláusula de exclusión, en sus dos formas en los contratos colectivos de trabajo en México, no apareció sino hasta que los trabajado res alcanzaron el derecho de sindicalización, y como derivación de éste por conveniencia de interés los sindicatos presionaron para que se incluyera en los contratos colecti-

vos de trabajo.

De esta forma los sindicatos más adelantados en las negociaciones obrero patronales, quisieron proporcionar el personal de nuevo ingreso en los centros de trabajo de sus representados o sugerencia de éstos el empleo de trabajadores con determinadas características, significando el comienzo de la aplicación de la cláusula de ingreso o preferencia sindical.

Por otra parte, los sindicatos también aspiraban poder eliminar legalmente de los centros de trabajo del que eran representantes, a aquellos miembros que por cualquier motivo no les conviniera a sus intereses, principalmente por conspirar en contra de la integridad o principio sindicales con el consecuente peligro de que pasaran a defender los intereses de una agrupación enemiga.

A la cláusula de contratación exclusiva que años más tarde pasará a llamarse cláusula de ingreso o preferencia sindical, nació de inmediato la cláusula de exclusión por separación. De tal forma al ponerse en práctica dichas cláusulas, les fué más difícil a los empresarios dividir a los miembros del sindicato, al grado de que pudieran formar otro acorde a sus intereses o de los llamados blancos.

Como ha quedado señalado, la cláusula de exclusión

por separación fue empleada por los sindicatos, para impedir la permanencia en los centros de trabajo de sus representantes, a miembros del mismo que hicieran labor de espionaje o disolución sindical propiciada en muchas ocasiones por la clase patronal, y permitir la contratación de trabajadores que fueran fieles a la agrupación sindical. Pero resulta difícil determinar si antes de la existencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya existían contratos colectivos de trabajo que contemplaran la cláusula de exclusión en sus dos modalidades con las características actuales..

La cláusula de exclusión desde su inclusión en los contratos colectivos de trabajo se dividió en dos tipos: La cláusula de exclusión de ingreso conocida también como de preferencia sindical y la cláusula de exclusión por separación.

La primera parece ser anterior a la Constitución de 1917, existen referencias no confirmadas de que esta figuró en un contrato colectivo de trabajo que se firmó en el año de 1916, con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. pero o ya no existe ningún ejemplar de dicho contrato o la consecución del mismo no ha sido posible por otros motivos.

Promulgada la Constitución de 1917, el movimiento sindical de los trabajadores luchó por implantar la cláusula de exclusión en sus dos formas en los contratos colectivos de

trabajo, la lucha por su inclusión fue principalmente en los estados de Veracruz y Tamaulipas.

Se puede decir que en la mayoría de las leyes de los estados se garantizaron para los trabajadores el derecho a la libertad de asociación profesional, como antecedente de lo afirmado mencionaremos que la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo, puesta en vigor en 1928, ya contemplaba un principio de la cláusula de exclusión de ingreso.

Esta cláusula aparece redactada definitivamente en el Proyecto de la Secretaría de Comercio e Industria, comentado con anterioridad en éste capítulo, proyecto que adicionado y modificado con leyes laborales de otros estados dió origen a la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada el 21 de agosto de dicho año.

Por su parte el proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, que sometió a consideración el Lic. Emilio Portes Gil, Presidente de la República en 1929 el H. Congreso de la Unión, a nuestro parecer no aceptaba las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, en atención de que en su artículo 139 señalaba: "son obligaciones de los patrones:...

III. Preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicalizados, a los mexicanos, y a los que les hubieran servido satisfactoriamente con anterioridad.

Creemos que los trabajadores sindicados a los que hace referencia la fracción III del artículo 139 del Código en comento, son los agremiados a un sindicato industrial o gremial con el que el patrón hubiera celebrado el contrato colectivo, lo que a nuestro juicio no resultaba muy claro o se prestaba a confusión, especialmente cuando se refería, y a los que les hubiera servido satisfactoriamente con anterioridad.

El numeral 301 de dichos proyectos establecía:
Queda prohibido a los sindicatos:...

III. Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a algún trabajador o le nieguen el trabajo, a no ser que obre en defensa de los intereses profesionales que representa.

Es el contenido de la fracción III del artículo 301 del proyecto del Código Federal del Trabajo, ya que tal prohibición nos obliga a señalar que en él no se aceptaban las cláusulas de exclusión de Ingreso y de la cláusula de exclusión por separación; la misma conclusión se llega al estudiar el precepto 303 que a continuación se transcribe: Artículo 303: los miembros de un sindicato podrán separarse en cualquier momento que lo deseen.

Otro artículo, el 305 contemplaba: "Cualquier clásula en contra de las disposiciones de los dos artículos an

teriores, que establezca multa convencional en casos de separación o que desvirtúen de algún modo las mismas disposiciones, se tendrá por no puesta." (24)

Es con esta afirmación en donde se confirma la no aceptación en el proyecto que venimos comentando, presentado al H. Congreso de la Unión por el entonces Presidente de la República Don Emilio Portes Gil de las cláusulas de ingresos y de la cláusula de exclusión.

Sin embargo la historia de las cláusulas tanto de la de ingreso como la de exclusión por separación siguieron su marcha, por ejemplo, la legislación laboral del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, trató de asegurar la libertad individual de asociación profesional.

El artículo 151, fracción I de dicha ley establecía: Queda prohibido a los sindicatos: 1.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligar los a sindicalizarse.

Así también en otros estados como Nayarit, Chihuahua, Durango, Campeche, Aguascalientes y Oaxaca, siguieron el ejemplo de la ley del trabajo del Estado de Veracruz.

(24) Proyecto de Código Federal del Trabajo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1929, pp. 28, 69 y 70.

La ley del trabajo del Estado de Michoacán de fecha 1° de septiembre de 1921, mejoró el contenido de la ley laboral veracruzana, como podrá desprenderse de la lectura de los siguientes artículos:

Artículo 164; A todo sindicato está prohibido:

1.- Obligar por cualquier medio, no siendo la persuasión convincente, a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a sindicalizarse en el mismo, a los ya sindicalizados, a que se separen de él o a que continúen perteneciendo.

Artículo 165; Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo anterior serán borrados del registro.

Como se puede apreciar de la lectura del artículo 164, de la ley del trabajo de Michoacán, no permitía la aplicación de las cláusulas de exclusión por separación ni la de ingreso a los trabajadores pertenecientes a un sindicato, aplicando como penalidad en caso de no acatarse lo preceptuado en el artículo 164, el contenido del numeral siguiente.

La ley del trabajo de Querétaro de 18 de diciembre de 1922, adoptó la esencia de la ley de Michoacán, pero se

puede afirmar que la ley del trabajo más perfecta en cuanto a limitar las atribuciones y limitaciones de los sindicatos o de permitir la libertad sindical, fue la ley laboral del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1925, entre los preceptos más importantes estan:

Artículo 177: A todo sindicato está prohibido estrictamente. 1.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse. 2.- Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada.

Artículo 179: Cualquier miembro del sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio que le asiste al sindicato de exigir las cuotas pendientes de pago. Esto no obsta para que el miembro que se retira, tenga que exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorro del sindicato.

Artículo 180: Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezcan multa convencional o que de algún modo desvirtúen las mismas disposiciones se tendrá por no puesta o inexistente.

De la lectura de los artículos 177, 179 y 180 de la ley laboral del Estado de Tamaulipas, se comprende que es con la libertad de asociación profesional, llamada por otros autores libertad sindical, la que permite en primera instancia aplicar o no aplicar a los trabajadores las cláusulas de ingreso o de exclusión por separación del sindicato. En segunda instancia cuando se convenga por ambas partes el establecimiento de dichas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo de las empresas.

Como ya se señaló con anterioridad, las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación se comenzaron a aplicar en los contratos colectivos de trabajo, hasta que los trabajadores alcanzaron el derecho de sindicación, y como ya apuntamos los sindicatos comenzaron a presionar a los patrones para que dichas cláusulas se incluyeran en los contratos colectivos de trabajo, de las empresas por convenir a sus intereses.

Por tales consideraciones encontramos que uno de los antecedentes en donde ya se regulaba la cláusula de exclusión de ingreso, la encontramos en el contenido del artículo 38 de la ley del trabajo del Estado de Hidalgo, en dicho precepto se señala:

Artículo 38.- Cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo, se separe de su trabajo, los re

presentantes 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.

Como podemos apreciar, en dicho artículo no se alude a la cláusula de exclusión de ingreso directamente, pero presenta ya el derecho de exclusividad del sindicato para proponer sustituto, lo que a nuestro juicio se contempla en la cláusula de ingreso o preferencia sindical.

El proyecto de Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Industria, garantizaba integralmente las ideas de la libertad positiva de asociación y negativa. De tal forma su artículo 48 aceptaba la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso, dicho precepto establecía:

Artículo 48.- 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 hayan sido voluntariamente aceptadas por las partes.

De la interpretación que se le puede dar al artículo transcrito, puede desprenderse que la cláusula de exclusión contemplada en él, procede solamente del libre acuerdo de las partes asociación profesional-empresa. Por lo que se

refiere a la cláusula de exclusión por separación, no se menciona en forma alguna, pero teniendo en consideración que ésta aparece poco tiempo más tarde, más adelante con amplitud nos referimos a ella.

Desde la Constitución de 1917 y algunos años más tarde, se encuentran antecedentes de las cláusulas de exclusión en sus dos modalidades. Es importante para este trabajo incluir los antecedentes de la cláusula de estudio, especialmente los más importantes, como los tratados en la Convención Textil celebrada en los años 1925 a 1927 y la forma como quedó escrita en la ley de 1931.

La inclusión de la cláusula de exclusión en sus dos modalidades comenzó a tener importancia en 1927, lo sabemos porque como ya se indicó durante 1925 a 1927, se celebró en México una convención conocida como "La Convención Textil", fue celebrada con representantes de los obreros y de los patrones de la industria textil, en esta convención, después de celebrarse algunas negociaciones y acuerdos concretos, se firmó con fecha 18 de marzo de 1927. Lo más importante de dicha convención fue el capítulo segundo llamado: de la admisión de los trabajadores, en su artículo 12 mencionaba el problema de la cláusula de ingreso al señalar:

"Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del _

sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador de planta, llenara los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo de treinta días, a que se refieren los artículos siguientes; y además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que sea agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo, aunque llene los dos primeros requisitos, si no se presenta este comprobante, para obtener el cual se le concederán ocho días, si el trabajador no presentare el comprobante que se hace mención, quedará separado de la negociación sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho de reclamación ulterior.

Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, viola el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad del empresario" (25).

Encontramos algunos antecedentes de la Convención Textil, estos antecedentes son : En 1912, a propuesta de la

(25) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Opc. cit. p. 335.

Secretaría de Fomento, se reunieron en la Ciudad de México, una Convención obrero empresarial de industria textil, en dicha convención se aprobó con fecha 18 de diciembre lo que se denominó: Tarifa mínima uniforme industrial, esto representó además de la inclusión de las cláusulas de exclusión como primer antecedente, el primer antecedente de contrato ley colectivo de trabajo en la historia de México.

En 1925, el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó a los trabajadores y patrones de la Industria textil, las reuniones se efectuaron del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que como ya vimos se aprobó la Convención Textil, misma que constituye uno de los modelos que sirvieron para elaborar la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El contrato ley emanado de la Convención Textil incluye la cláusula de exclusión de ingreso en forma moderada, en virtud a que el trabajador deberá solicitar su ingreso al trabajo a través del representante sindical, pudiendo ser aceptado después de un mes de estar a prueba en la fábrica, tiempo durante el cual podría estar sin afiliarse al sindicato, pero con el deber de adherirse a él, si no lo hacía contaba con ocho días para que lo hiciera, estando obligado a presentar comprobante de adhesión: si por alguna razón no lo presentaba, el trabajador a prueba

quedaba separado de la empresa.

Actualmente para que el trabajador ingrese a una empresa debe incorporarse al sindicato contratante. El tiempo de treinta días se le denominó como ya se señaló, periodo de prueba, por lo que este tipo de contratos individuales de prueba servía para que el patrón evadiera durante dicho tiempo su responsabilidad como patrón del trabajador.

Por los resultados de la Convención Textil, los demás sindicatos comenzaron a reclamar igual trato, esta es la razón de su importancia, es decir, sirvió para que otros sindicatos exigieran la inclusión de las cláusulas de exclusión de ingreso en sus respectivos contratos colectivos de trabajo.

Años más tarde los mismos obreros de la industria textil, discutían las ventajas de incluir la cláusula de exclusión por separación en sus contratos colectivos de trabajo, es decir que a petición del sindicato la empresa debería despedir al trabajador que renunciara a pertenecer a su sindicato. "Siendo el antecedente de la cláusula de exclusión por separación, presentándose en el ámbito mexicano hasta antes de la ley del trabajo de 1931, y presentándose en los contratos colectivos de trabajo hasta la

promulgación de esta ley" (26).

Otros de los antecedentes más importantes de la cláusula de exclusión por separación los encontramos en el proyecto de ley Federal del Trabajo de 1931, estos antecedentes son:

En 1931 se presentó el Proyecto de ley Federal por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, desde un principio se le hicieron algunas observaciones por la comisión correspondiente pertenecientes a la C.R.O.M. Dicha comisión objetó el contenido del artículo 48, porque dicho artículo establecía que la inclusión de la cláusula de exclusión de ingreso, debería ser aceptada voluntariamente por las partes, razón por la cual el texto del artículo 48, rompía con la teoría del derecho mexicano del trabajo, al no dar oportunidad a que los trabajadores reclamaran el derecho de solicitar el ingreso de otros trabajadores a través de la huelga o el arbitraje de las juntas de conciliación.

La Cámara de Diputados en primer término y con la aprobación de la de Senadores un poco después, aceptaron el punto de vista de los trabajadores y convinieron en suprimir el párrafo que les afectaba.

(26) ARCOS, Juan. El Sindicato en América Latina. Oficina Internacional de Investigaciones Sociales, Santiago, 1964, p. 161.

La comisión manifestó que la cláusula de exclusión era inútil si no se contemplaba la cláusula de exclusión por separación, el principal argumento que manejaron fue, que bastaba que el obrero se registrara en el sindicato y dimitiera días después de quedar aceptado en la empresa y de ahí la inutilidad de la cláusula de exclusión de ingreso, por estas razones y en aquel tiempo se agregó al proyecto en comento el artículo 236, en donde se establecía: "Los sindicatos de trabajadores tienen el derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión" (27).

La comisión solicitó se quitara el último párrafo del artículo 234 que mencionaba: "Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho a formar sindicatos, sin que haya una necesidad de autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" (28).

Lo increíble consiste en que los legisladores de 1931, no tomaron en cuenta dicha petición, lo que se puede constatar ya que dicho párrafo subsiste hasta nuestros días

(27) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931, p. 51.

(28) Idem.

y contradiciéndose en consecuencia con el contenido del artículo 236 del proyecto de ley de 1931, transcrito con anterioridad. Los artículos debatidos pasaron a ser ley, en la Ley Federal del Trabajo vigente en los numerales 358 y 359.

Por otra parte, en la exposición de motivos de la ley de 1931, se mencionó en relación con el artículo 234: "Por lo que hace a las relaciones entre el individuo y las asociaciones, cabe en primer término hablar de las que deben establecerse entre la organización profesional y los miembros de la profesión. Es posible sacrificando la libertad del individuo al interés colectivo imponer como obligatorio el ingreso al sindicato de su profesión a todas las personas que desarrollen una misma actividad o actividades similares o conexas. La clase trabajadora tiene como aspiración legítima que todos los trabajadores se adhieran a un sindicato, pero mientras existan técnicas diferentes de acción sindical que provoquen la formación de asociaciones muchas veces antagónicas, al perseguir el mismo fin con procedimientos diferentes, el estado no puede, sin terciar indebidamente en cuestiones que solo a los trabajadores corresponde resolver, forzar a individuos a afiliarse a agrupaciones determinadas. En los términos en que está concebida la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de la liber-

tad de asociación" (29).

Cuando se estableció que las cláusulas de exclusión eran lícitas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue un motivo determinante para que los diferentes sindicatos bajo el amparo de la ley solicitaran su inclusión en los contratos colectivos de trabajo.

Se debe señalar que antes de la Ley de 1931, la cláusula de exclusión podía incluirse en los contratos colectivos de trabajo por un acuerdo de las partes. Después de la promulgación de la ley de 1931, es a solicitud del sindicato, reclamándose a través de la huelga si por cualquier motivo el patrón se niega a incluirla en los contratos.

La cláusula de exclusión de ingreso la contemplaba la ley de 1931, en el artículo 49 que a su letra decía: "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo" (30).

Los artículos 234 y 235 de la antigua ley contemplan, el primero, la libertad del trabajador para asociarse

(29) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. cit., p. 366.

(30) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Op. cit., p. 18.

o no a un sindicato, el 235 establecía: "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta". Supra.

Por su parte, además de los artículos anteriores, el numeral 249 de la ley de 1931 establecía: Artículo 249... III.- "Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen". Supra.

El artículo 186 cuyo contenido fue elaborado haciendo referencia al trabajo de los ferrocarrileros, establecía algo semejante a la cláusula de exclusión, sin que el mencionado numeral de la ley anterior fuera propiamente una cláusula, en virtud a que estos derechos a los que hacía alusión, no necesitaban constar en ningún contrato, en virtud de existir la opinión de que recibían directamente su validez de la ley.

El artículo 186 establecía: "Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones correspondientes que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación para regresar a sus puestos, si es que estos vuelven a crearse, y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a

los sindicatos que celebraron los contratos colectivos" (31).

De conformidad con el Doctor Mario de la Cueva, esta especie de cláusula no debe incluirse entre las cláusulas de preferencia sindical: "Porque la finalidad del precepto es excluir del trabajo a quienes no formen parte de los sindicatos titulares de los contratos colectivos. Es pues, una cláusula de exclusión para un trabajo especial, y tiene una interpretación restringida" (32).

Es indudable que durante la obligatoriedad de la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la suplenia de la misma en 1970, se presentaron numerosos casos en donde se aplicaron las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación en contra de la clase trabajadora, su aplicación en numerosos casos fue aberrante y rebasó los límites de la ley, principalmente dentro del movimiento sindical perteneciente a las clases trabajadoras minera y ferrocarrilera, de donde nació la inquietud de realizar el presente trabajo, principalmente dentro de los trabajadores mineros al vivir experiencias de éstos.

(31) ROSADO ECHANOVE, Roberto. La cláusula de exclusión. U.N.A.M., México, 1939, O. 82.

(32) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. cit., p. 371.

CAPÍTULO III

REGLAMENTACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

En el presente capítulo comenzaremos por señalar los aspectos jurídicos que sirven de fundamento, en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación a los trabajadores por las empresas en donde prestan sus servicios a petición del sindicato del que son miembros.

Admitiremos que la aplicación de la cláusula de exclusión tiene su base jurídica en la libertad de sindicación, dicha libertad se encuentra establecida en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

Señalamos que en la Constitución vigente no se encuentra mencionada de manera específica la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, pero considerando que dicha figura laboral surge de las relaciones de trabajo entre los patrones, trabajadores, sindicato o sindicatos de las partes, consideramos que su reglamentación constitucional se encuentra en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución la cual establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos,

asociaciones profesionales...".

Otra fracción constitucional que podría servirnos de reglamentación en la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, es la fracción XX del artículo 123 de nuestra constitución en donde se establece: "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".

Una de estas diferencias o conflictos entre los patrones y los trabajadores puede ser la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

Para continuar el presente trabajo, es necesario analizar la figura jurídica del sindicato y así ubicar la reglamentación en la que se fundamenta la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

3.1. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DEL SINDICATO.

Los requisitos para la constitución de un sindicato que contiene la ley laboral vigente son de tres tipos: a) Requisitos de personas, b) Requisitos de forma y c) Requisitos de fondo.

a) Requisitos de las personas.

El sindicato como persona jurídica debe reunir determinado número de personas para que pueda ser creado, al respecto el artículo 364 de la ley laboral vigente establece: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

Por otra parte el artículo 357 de la Ley laboral en vigor establece: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

El número requerido para organizar un sindicato tiene su razón de ser, pues no se debe constituir uno, ni la ley lo permite, con escaso número de miembros ya que éste carecería de importancia y le impediría cumplir sus propósitos.

b) Requisitos de forma.

El sindicato como persona jurídica debe reunir determinados requisitos de forma para que pueda ser creado, por ejemplo: cualquier persona no puede constituir un sindicato, solo puede hacerlo si reúne cualquiera de los siguientes requisitos: Ser empleador o el de ser trabajador, si no los tiene carece del elemento indispensable para crearlo.

La capacidad es otro requisito de forma fundamental para la constitución de un sindicato, en razón de quien no tiene capacidad para obligarse no podrá formar un sindicato, por ejemplo: los menores de edad que no hayan llegado a la edad permitida para desarrollar una actividad laboral, no pueden integrar un sindicato.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo de acuerdo al artículo 362 establece: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años".

Conforme a lo establecido en artículo 363, no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, si fuera posible sindicalizarse debería permitirse la creación de sindicatos especiales con determinadas características, aun cuando éstos no tendrían razón de ser en razón de que los trabajadores de confianza son y representan al patrón por lo que intervienen a nombre de éste en la creación, revisión y modificación de los contratos colectivos de trabajo.

Uno de los principales requisitos de forma para la constitución de un sindicato, es la que señala el artículo 371 de la Ley laboral vigente y por medio del cual preve la formulación de los estatutos de los sindicatos, en dicho artículo señala:

Artículo 371.- "Los estatutos de los sindicatos deberán contener:

I. Denominación que le distinga de las demás;

II. Domicilio. Es decir el lugar en donde legalmente puedan tratar todos los asuntos a los que de acuerdo con la ley deben intervenir inclusive en donde se les debe notificar cualquier resolución judicial o administrativa. El domicilio es propio de toda persona moral y el sindicato, después de obtener su registro por las autoridades correspondientes adquirirá su personalidad jurídica.

III. Su objeto, es decir, en nuestro concepto la clase trabajadora que reuna, sea por razón de actividades gremiales o por pertenecer a una misma rama industrial o si se trata de obreros de oficios varios, pues lo que se ve el objeto entendido como fin no puede ser otro que el señalado en el artículo 356, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

IV. Duración. Deberá indicarse en el estatuto si el sindica

to se constituye por tiempo indeterminado o un tiempo fijo o por obra determinada. En caso de que no se mencionara duración, deberá entenderse que el sindicato fue constituido por tiempo indeterminado.

V. Condiciones de admisión. de sus miembros, señalar este requisito por el estatuto, deberá entenderse que es donde deberá buscarse que las libertades del hombre sean respetadas, para que las condiciones de admisión no coarten ni limiten los derechos básicos del ser humano.

VI. Obligaciones y derechos de los miembros o asociados. En esta parte debe cuidarse que el estatuto no incluya aspectos contrarios si no el cumplimiento honesto y legal de los trabajadores con la empresa, en virtud de que la disciplina sindical aún la más rígida, debe tener como límites los máximos legales.

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias para los miembros pertenecientes al sindicato. Los miembros pertenecientes al sindicato solo pueden ser expulsados de su agrupación, siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para conocer la expulsión, causas y motivos que la propiciaron y será ésta quien determine la expulsión o no del trabajador.

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

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

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

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

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

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

VIII. La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum requerido para sesionar. Disposición que aclare que si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los

trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, si ésta no lo hace en un término de diez días, estarán los solicitantes en aptitud de hacer la convocatoria, en éste caso, para que la asamblea pueda sesionar y tomar resolución, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección, en la inteligencia que las resoluciones podrán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Se dispone en las fracciones que siguen el procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros; el periodo de duración de la directiva, normas para la administración, adquisición y disposición de bienes, patrimonio del sindicato, forma de pago y monto de cuotas sindicales y las demás que apruebe la asamblea" (33).

c) Requisitos de fondo.

La doctrina tradicional clasificó los requisitos de los sindicatos en dos grupos, requisitos de fondo y requisitos de forma: Los requisitos de fondo se subdividen en dos; los elementos materiales o substanciales que están en-

(33) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. cit., pp. 321-324.

caminaados a la constitución, entre ellos estan por ejemplo: la calidad de las personas que comprenderan su organización y funcionamiento así como las finalidades que se propongan realizar los trabajadores.

Los requisitos de fondo son los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento jurídico de la asociación. Los requisitos de fondo son los que integran el ser social del sindicato, consideramos que el principal requisito debe ser, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Como ya se mencionó, el sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, en virtud a que estas asociaciones únicamente pueden ser formadas por trabajadores o por patrones y por lo que respecta a los trabajadores, estos deberán tener la capacidad de obligarse por lo que deben tener la edad que exige la ley.

En cuanto a las personas que integran el sindicato, se puede decir que, todas las personas, cualquiera que fuere la naturaleza de su actividad, estarán amparadas por el principio de libertad sindical y todos los seres humanos que sean aptos para estar sujetos a una relación laboral, podrán constituir y formar parte de un sindicato.

3.2. REGISTRO DEL SINDICATO.

"El registro es el acto por el cual, la autoridad da fé de haber quedado constituido el sindicato" (34).

Una vez que se cuenta con los elementos de personas, de forma y de fondo necesarios para la constitución de un sindicato, el siguiente paso será su registro y así obtener el reconocimiento legal para que la institución sindical actúe dentro de la reglamentación respectiva y de las leyes del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en vigor estableció en el numeral 365, los requisitos que deban seguir los trabajadores o patrones para registrar un sindicato, el citado artículo señala:

Artículo 365.- "Los sindicatos debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, para tal efecto remitirán por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten sus servicios.

(34) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Op. cit., p. 337.

III.- Copia autorizada de los estatutos, y

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

Se puede afirmar que con la presentación de los documentos solicitados o requeridos en el artículo 365 de la Ley laboral en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la competencia federal o local, los trabajadores no encontrarán impedimento para el registro de su sindicato.

Debemos señalar nuestro convencimiento de que la asociación de trabajadores o sindicato como persona jurídica, nace desde el momento en que la voluntad de los trabajadores es conocida a través de la asamblea constitutiva y no en el acto de registro.

Así como el registro de un sindicato requiere cumplir determinados requisitos, éste puede ser cancelado, conforme a lo establecido en el numeral 369 de la ley laboral vigente que a su letra establece: "El registro de un sindicato también podrá ser cancelado únicamente:

- 1.- En caso de disolución; y
- 2.- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro".

3.3. OBJETO DEL SINDICATO.

Uno de los elementos esenciales en la constitución del sindicato es su objeto, es decir, la finalidad hacia la que está encaminada la conducta de los integrantes de la organización.

La mayor parte de la doctrina está de acuerdo en no hacer distinción entre los conceptos objeto y fin que persigue el sindicato. La Real Academia de la Lengua señala que: el objeto es el fin, lo define como el objeto o motivo con que se ejecuta una cosa. El fin supone un acabamiento, un término, mientras que el objeto supone un propósito, una intención, a lo que nosotros agregamos que, el objeto es el medio utilizado para llegar a un fin, y éste es la culminación a la que se llega con la persecución del objeto.

El objeto del sindicato se encuentra legitimado en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución, tal como ha quedado escrito, constituye el derecho de sindicalización de los trabajadores y clase empresarial, derecho el que han aprovechado los obreros y patrones para crear sus respectivos sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo por su parte, también establece el objeto del sindicato, éste objeto se contempla

en el artículo 356 donde se establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De conformidad con el contenido del numeral 356 de la ley laboral vigente, el principal objeto del sindicato es: "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, de las condiciones de trabajo, y no podrá desviarse su actividad a otro objeto que no sea el expresado por la ley, si una asociación no tiene este objeto se puede decir que no es un sindicato" (35).

Podemos afirmar que en el objeto de los sindicatos de México, el legislador tomó como modelo el contenido de la ley laboral francesa de 1927, dicha ley señala en su artículo primero: "Los sindicatos profesionales tienen por objeto exclusivamente, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

Ahora bien, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y patrones, no solo es una ambición legítima sino una necesidad natural, toda vez que solo a través de este objeto perseguido por el sindicato, el trabajador podrá ejercer sus derechos y conocerá tam-

(35) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Op. cit., pp. 69-91.

bién sus obligaciones pretendiendo siempre su mejoría material o intelectual.

Sin embargo, existe una limitación establecida en la ley que impide el desarrollo del objeto de los sindicatos, esta limitación es la que establece el numeral 378 de la legislación laboral que señala: "Queda prohibido a los sindicatos:

- 1.- Intervenir en los asuntos religiosos;
- 2.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro"

Entendemos que la libertad sindical permitida en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, abrió espacios a trabajadores y patrones para la formación de sindicatos, ambas partes con el transcurso del tiempo alcanzaron su objeto, la defensa y mejora de sus intereses económicos principalmente. Otra conquista que no puede considerarse como objeto de los sindicatos, es el derecho de participar en política y como ha quedado señalado, de conformidad a lo establecido por el numeral 378 de la ley, la prohibición que tienen los sindicatos es el de no intervenir en asuntos religiosos, lo que en la realidad se cumple a medias, ya que es común la participación de los trabajadores en manifestaciones religiosas como peregrinaciones o celebraciones patronales del lugar en donde se encuentra establecido su centro de trabajo.

3.4. LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

El sindicato nace desde su constitución, pero para que éste pueda cumplir su objeto desde el punto de vista legal, será a partir de su registro ante las autoridades correspondientes, cuando puede realizar actos de carácter público legal, es decir, con el registro del sindicato nace su personalidad jurídica.

Esta personalidad jurídica que adquieren los sindicatos desde su registro, producen efectos en dos campos: en el del derecho privado, en donde los sindicatos tienen la capacidad de intervenir en las relaciones individuales que resultan de su existencia, celebrando contratos con los particulares quienes tienen la calidad de empleadores.

El otro campo es más amplio, este es el laboral, su misión principal es unificar a la clase trabajadora y defender sus derechos representando sus intereses. El sindicato llega a acuerdos con los patrones dentro de la relación de trabajo con la finalidad de obtener mejoras para sus integrantes, con el consecuente deber de defender los intereses individuales de sus integrantes, como ya se dijo, de los patrones o del Estado, ya sea por vía directa o individual, administrativa o del Estado y judicial, a través de las autoridades del trabajo.

En México la personalidad jurídica de los sindicatos reconocida por la ley como es de suponerse, comenzó a partir de la promulgación de la Constitución de 1917.

Su personalidad no es ni de naturaleza pública ni privada, es más bien una personalidad de carácter social, en virtud de que el sindicato no es una persona estatal ni una sociedad civil o mercantil.

A este respecto el artículo 374 del estatuto laboral vigente establece: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas".

Para que la personalidad jurídica del sindicato desaparezca, se señalan dos causas previstas en los numerales 369 de la ley, en donde se establecen dos causales para la cancelación del registro del sindicato, estas causales son:

- 1.- En caso de disolución y,
- 2.- Por dejar de tener los requisitos legales.

El otro artículo es el 379, que señala la forma en que se disuelven los sindicatos y que son en dos formas:

- 1.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran; y,
- 2.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Antes de concluir este apartado sobre la personalidad jurídica de los sindicatos, se hará referencia a su capacidad legal, al respecto el numeral 374 de la ley laboral vigente nos señala: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- 1.- Adquirir bienes muebles;
- 2.- Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de la institución;
- 3.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejecutar las acciones correspondientes.

3.6. CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y PARTES QUE EN EL INTERVIENEN.

El contrato colectivo de trabajo se encuentra regulado en el numeral 386 de la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo establece: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"⁽³⁶⁾.

De la definición anterior se desprende que las partes interventoras en la celebración del contrato colecti-

(36) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y concordada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 77a. ed., Porrúa, México, 1996, p. 83.

vo de trabajo, son, un sindicato de trabajadores o varios sindicatos de trabajadores, con un solo patrón o varios, o sus representantes, también puede celebrarse por un sindicato patronal o varios sindicatos patronales, siendo estas las únicas partes que pueden celebrar el contrato colectivo de trabajo.

En el derecho mexicano se acepta el principio de sindicación plural, por lo que es común que una empresa cuente o registre dos o más sindicatos. Ya desde la ley de 1931, se establecía que dentro de una empresa el contrato colectivo de trabajo, solo se efectuará con el sindicato que tenga la mayor cantidad de trabajadores afiliados, siendo éste el único que pudiera tener derecho a celebrar el contrato, y su aplicación será a la totalidad de las relaciones de trabajo en el centro de trabajo, sin importar la existencia de otro sindicato.

La manifestación de la voluntad del patrón constituye una excepción a la regla general, de que no deben existir vicios en el consentimiento, éste requisito no es una condición sin la cual el patrón no puede negarse a celebrar el contrato colectivo de trabajo, ya que estos pueden existir, y si se niega a celebrar el contrato dará lugar a que el sindicato pueda recurrir a la huelga de conformidad a lo que establece la ley.

En cuanto a la capacidad de las personas que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo, deberán ajustarse, el sindicato cumplir los requisitos que señala ley laboral vigente, y el patrón, a las disposiciones civiles, mercantiles y administrativas correspondientes.

La capacidad de ejercicio requerida para ambas partes, estarán sujetas a las leyes respectivas como se señaló con anterioridad. Si los patrones son personas físicas, su capacidad la determinará la ley civil, fijando la mayoría de edad para éstos en dieciocho años. Si el patrón es una persona moral, se dejará a un lado la capacidad y se estará a la representación que se designe, sujetándose a lo previsto en el numeral 709 que señala: "La persona lidad se acreditará de conformidad a las leyes que la rija...", y a lo dispuesto en el numeral 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo vigente que a su letra establece: Artículo 692. "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

Tratándose de apoderado la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de la persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial

respectivo que así lo acredite.

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, dieciseis años de edad y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje" (37).

3.7. DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN CON LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nuestra legislación dispone en su numeral 387 que: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consig nado en el artículo 450".

(37) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. cit., pp. 819-820.

De conformidad a lo establecido por el artículo 387, afirmamos es la disposición principal para valorar el progreso de los trabajadores, porque dicho numeral establece disposiciones fundamentales, como la obligación del patrón para celebrar el contrato colectivo de trabajo con los trabajadores representantes del sindicato, la sanción que se le impona en caso de no cumplir con lo establecido por la ley, los trabajadores podrán recurrir a la huelga, en el caso de que el patrón se negara afirmar el contrato colectivo de trabajo.

El artículo 394 de la ley vigente establece: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".

Este artículo como podemos comprobar, establece disposiciones superiores o persigue que el contrato deberá concertarse en condiciones cada vez superiores a las que marca la ley, es decir, el contenido del nuevo contrato con tendrá ventajas mayores en favor de los trabajadores de la empresa.

Por lo que se refiere al sindicato, el artículo 388 de la ley vigente dispone: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos; se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa 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, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria".

El numeral 389 de la ley vigente señala: "La péx dida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Dicho artículo fue motivo a los comentarios acotumbrados por los Licenciados Alberto y Jorge Trueba, que en su bien difundida ley señalan: "cuando se discute la ti tularidad del contrato colectivo de trabajo, la cuestión debe tramitarse a través de los procedimientos especiales que establece la ley, en los términos de los artículos 892 a 899. Conforme al principio democrático, el sindicato mayoritario administrará el contrato colectivo, presumiendo que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vi-

gencia del contrato pierde la mayoría, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a que organización corresponde la titularidad... (38).

Los comentarios transcritos nos indican que el sindicato que celebre el contrato colectivo de trabajo, tendrá la obligación de cumplir al momento de su celebración con los requisitos señalados por la ley.

El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y deberá hacerse por triplicado de conformidad con lo establecido por el numeral 390, que a su letra señala: "El contrato colectivo de trabajo 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 tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, lugares en donde después de anotar la fecha y hora de la presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje".

Los efectos legales del contrato surtirán sus efectos desde la fecha y la hora de su presentación ante la autoridad que corresponda, salvo que las partes hayan acordado una fecha posterior, si ambas partes no cumplen con los re-

(38) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto y Jorge Trueba, Porrúa, México, 1995, p. 185.

quisitos señalados en el artículo anterior, el contrato no surtirá sus efectos.

3.8. EL OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El objeto del contrato colectivo de trabajo, es el de establecer las condiciones en las que debe celebrarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, de conformidad con el contenido del artículo 386 de la ley.

El objeto que debe perseguir el contrato colectivo, deberá ser lícito, esta licitud deberá perseguirse siempre, aún cuando las actividades de la empresa o establecimiento fueran ilícitas.

3.9. VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Como ya se mencionó el contrato entrará en vigor desde la fecha de su presentación ante la autoridad correspondiente, o en fecha posterior, si así se acordó por las partes.

Con respecto a la vigencia del contrato, la fracción tercera del artículo 391 de la ley laboral vigente establece: Artículo 391.- "El contrato colectivo contendrá: I. ... II. ... III. Su duración o expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada."

Es importante señalar en este trabajo la importancia del contenido de la fracción X del numeral 391, en donde se establece:

X. "Las demás estipulaciones que convengan a las partes".

En estas estipulaciones las partes pueden establecer en el contrato, las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación.

Por otra parte, el artículo 397 de la ley laboral vigente señala que: "El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399".

Con respecto a la revisión de los contratos colectivos de trabajo, esta deberá efectuarse previa solicitud, de acuerdo a lo previsto por el numeral 399 de la ley en donde se establece: "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 60 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 indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha de depósito".

Como se puede desprender de la transcripción del artículo anterior, la vigencia del contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado, tiene una duración por lo general de dos años.

La Ley Federal del trabajo se encarga de contemplar casos especiales, tomando en cuenta la diversidad de contratos colectivos de trabajo, uno de ellos se encuentra contenido en el numeral 399 bis, en donde se establece: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de ésta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

La vigencia del contrato colectivo de trabajo termina, por tres causales principales, de conformidad con lo establecido por el artículo 401 de la ley vigente y que al respecto señala: "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".

Por considerar lo más importante dentro de la reglamentación del contrato colectivo de trabajo, dejamos al final el contenido del numeral 395 de la ley laboral vigente en donde se establece: " En el contrato colectivo puede establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión".

Como podemos advertir, el contenido del numeral 395 de la ley, es el más importante de los que conforman la reglamentación de la cláusula de exclusión por separación, además de contener en su primera parte la cláusula de exclusión de ingreso.

Otro de los elementos importantes que integran la re-

glamentación de la cláusula de exclusión por separación, lo constituyen los estatutos que cada sindicato deberá formular de conformidad con los miembros que a él pertenescan, consideramos que los estatutos de los sindicatos forman parte de la reglamentación jurídica de la cláusula de exclusión por separación, porque en los estatutos se permite su establecimiento de acuerdo a la libertad de sindicación contenida en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

Como ya lo mencionamos con anterioridad en el presente capítulo, el artículo 371 del estatuto laboral vigente, contiene los requisitos que el estatuto de cada sindicato deberá contener, dicho numeral establece que en una asamblea de trabajadores convocada por el sindicato, se podrán conocer los motivos y procedimientos disciplinarios a que se hagan acreedores los trabajadores miembros del sindicato.

Por ejemplo, el estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, en su Capítulo I que contiene todo lo relacionado a: Denominación, Domicilio, Duración y Objeto, establece en su artículo primero, que como domicilio del sindicato, se establecerá éste en la Ciudad de México, Distrito Federal, pero prevé un cambio de domicilio, si es que por cualquier razón se cambien de lugar los poderes de la unión o los tribunales de trabajo.

En su artículo tercero establece la duración del sindicato de Mineros, estableciéndose en el estatuto una duración de 99 años a partir del 11 de julio de 1934, fecha en que quedó registrado en el entonces Departamento de Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el número de registro 854.

El artículo cinco del estatuto del sindicato de mineros contiene los objetivos de carácter general que se propone alcanzar, considerando como principales a los siguientes:

Fracción I.- "La unidad de la clase obrera, como medio único de su liberación". Fracción II.- ...

Fracción III.- "La consolidación de una auténtica democracia como medio para crear bases de justicia para la vida humana", y ;

Fracción V.- "La desaparición de la explotación del hombre por el hombre mismo para dignificar a la especie humana".

El artículo seis del estatuto señalado como ejemplo en este trabajo establece los objetivos de carácter particular que se propone alcanzar, entre los principales están:

Fracción I.- "Desarrollar en alto grado la conciencia de clase de sus agremiados".

Fracción II.- "Concertar contratos de trabajo que establezcan condiciones humanas de vida para los trabajadores y sus familiares, y pugnar porque exista uno solo que rija para todos los trabajadores de la industria".

Esta fracción se refiere a la lucha del sindicato para que se establezca un contrato único para todo el gremio minero o para los trabajadores que tengan un desempeño derivado de la rama minera, como por ejemplo; el procesamiento del mineral extraído de las minas a través de la fundición.

Fracción IV.- "Pugnar porque las prestaciones de los contratos y de la ley se sostengan y mejoren".

Fracción VI.- Establecer en todos los contratos la cláusula de exclusión, para garantizar la vida y disciplina de la organización".

Los objetivos particulares establecidos en el numeral seis de los estatutos del sindicato de mineros son en total cuarenta y uno, todos y cada uno persiguen el mejoramiento y defensa de sus trabajadores, pero se puede apreciar que con la fracción VI de su numeral seis, se logra enmarcar o reglamentar la cláusula de exclusión de ingreso o de exclusión por separación.

Como ejemplo de un contrato colectivo de trabajo del

sindicato de mineros, podemos mencionar el correspondiente a la de su sección 147 de la Ciudad de Monclova, en el Estado de Coahuila, contrato que se encuentra vigente, toda vez que el mismo es revisado cada tres años y el mismo fue revisado en 1995, este contrato lo celebran la Empresa de Altos Hornos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana Sección 147.

Este contrato contempla en su Capítulo III denominado; De la admisión y separación de los trabajadores. Los requisitos para la admisión de nuevos trabajadores en su artículo 8, es decir, la cláusula de exclusión de ingreso o preferencia sindical, dicho artículo señala: Artículo 8.-... Para el efecto la Empresa solicitará al sindicato el personal que necesite y éste lo proporcionará dentro de un término de cinco días hábiles, procurando que sea apto y competente, dicho término contará a partir del día siguiente a aquel en que reciba la solicitud, si cumplido el plazo no es proporcionado el personal solicitado por la empresa, ésta quedará en libertad de contratar el personal que le convenga, previo ingreso al sindicato.

Por lo que respecta a la cláusula de exclusión por separación, el contrato colectivo de trabajo de la sección 147 del Sindicato de Mineros señala:

Artículo 15.- "Cuando algún trabajador miembro del Sindica
to contratante cualquiera que sea su categoría o puesto,
renuncie o fuere suspendido o expulsado del Sindicato, éste
tendrá derecho a solicitar a la Empresa su suspensión o se
paración del servicio y ésta quedará obligada a suspender-
lo o separarlo quedando la responsabilidad exclusivamente a
cargo del Sindicato.

Asimismo se conviene en que durante el tiempo de la
tramitación de un juicio de carácter sindical, el trabaja-
dor o trabajadores enjuiciados no podrán ser removidos a
un puesto de confianza, pero el Sindicato tampoco podrá pe-
dir la suspensión o separación hasta que el juicio concluya,
comunicando por escrito el Comité Ejecutivo Local o el Con-
sejo General de Vigilancia y Justicia a la Empresa las reso
luciones o términos correspondientes sobre suspensiones, re
nuncias o expulsiones, para su aplicación inmediata y se
transcribirá exclusivamente la parte relativa del acuerdo
que tomen la Asamblea o el Consejo General de Vigilancia y
Justicia respecto a la expulsión o suspensión. Un trabajador
expulsado del Sindicato no podrá ser aceptado a un puesto de
confianza. Si el Sindicato no dispone inmediatamente del tra-
bajador que debe sustituir al destituido, la Empresa tendrá
un plazo hasta de tres días para ejecutar el pedimento del
sindicato. En caso de vencer el plazo, podrá ser prorrogado
de común acuerdo entre las partes".

3.9 LA JURISPRUDENCIA Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Otro de los elementos de mayor importancia de la reglamentación en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación y la más relevante para nosotros es la jurisprudencia. La ciencia del derecho o jurisprudencia, es aplicable en las decisiones de los tribunales, pronunciadas en sentido uniforme y así forman o constituyen la jurisprudencia.

Antes de terminar el presente capítulo, transcribiremos las jurisprudencias más importantes que consideramos tienen relación con presente trabajo.

CLAUSULA DE EXCLUSION. El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. Jurisprudencia. Apéndice 1976, Tomo LXXVI, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 33, p. 34.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA , SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO. Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación

sindical a que pertenecía se llevó a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero que sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos ya que no fue por su propia voluntad como lo separó del trabajo. Jurisprudencia. Apéndice 1975, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 34, p. 36.

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA LA APLICACION DE LA. TERMINO En el título décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de la prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del sindicato titular de un contrato ley o contrato colectivo de trabajo.

La cláusula de exclusión por separación establecida en el contrato colectivo o en el contrato ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de la ley de la materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del contrato colectivo o del administrador del contrato ley, para que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador de una empresa esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titu

lar correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión: por separación aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patronos para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Séptima época, Quinta parte. Vols. 145-150, p. 19.

A.D. 1739/80 Luis García Rosales y otros. 5 votos. vols.163-168, p. 13.

A.D. 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos. Tesis relacionada con Jurisprudencia 33/85.

PRIMA DE ANTIGUEDAD, EN CASO DE APLICACION DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, DERECHO AL PAGO DE LA. Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad que se le reclamó, con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162, fracción III,

de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, si no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por la aplicación de la cláusula de exclusión, ya que el actor si tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad: Porque si bien es cierto que el citado artículo 162, no contempla el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previo el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general, establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la misma, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador por otra parte debe considerarse que en el caso de la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplica tal medida de acuerdo con el estatuto de la organización sindical. Séptima época. 5a Parte. Vols.121-

126, p. 59.

A.D. 5455/78. Severiano Flores Cordero. 5 votos.

A.D. 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodón, Industrias Hanan y Otros. 5 votos.

A.D. 6675/78. Gilberto Sánchez González. 5 votos.

Tesis relacionada con jurisprudencia 215/85.

Como podrá advertirse; la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, el articulado de la Ley Federal del Trabajo vigente, los contratos colectivos de trabajo celebrados entre sindicato o sindicatos y las empresas, los estatutos particulares de cada sindicato y la jurisprudencia, forman la reglamentación o marco jurídico en los casos donde se aplique la cláusula de exclusión por separación.

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Iniciaremos el presente capítulo con el estudio de la cláusula de exclusión por separación, en él haremos breves comentarios sobre su inclusión en los contratos colectivos de trabajo y se señalará su aplicación al trabajador o trabajadores en forma anticonstitucional como se viene haciendo.

4.1. CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Esta cláusula se clasifica de conformidad con el artículo 395 de la ley laboral vigente en dos clases:

- a) La cláusula de exclusión de ingreso, llamada por algunos autores, de preferencia sindical y,
- b) Cláusula de exclusión por separación, entendiéndose que la separación del trabajador o trabajadores pueda ser: del centro de trabajo a petición del sindicato, o bien de éste a petición de la empresa o establecimiento.

El primer caso está contemplado en la primera parte del numeral citado endonde se establece: "En el contrato co

lectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante".

El segundo caso que contiene la cláusula de exclusión por separación tanto de la empresa o establecimiento o del sindicato, está contemplado en el artículo precitado en la segunda parte, en donde se señala: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los trabajadores miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante".

Podemos afirmar que el contenido del numeral 395 de la ley, establece una obligación para el patrón, de admitir o de separar de su empresa a los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, obligación que también deberá cumplir cuando los trabajadores renuncien o sean expulsados del sindicato.

4.2. REQUISITOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Los requisitos o elementos indispensables para que la cláusula de exclusión por separación surta sus efectos son:

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

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

3) El sindicato que aplica la cláusula debe de cumplir con los requisitos de fondo y de forma, y:

4) Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

Estos requisitos señalados por Baltasar Cavazos, se les debe agregar el principal, es decir, el elemento esencial sin el cual la cláusula de exclusión por separación no procede, este es el acuerdo que debe de existir entre sindicato y patrón, para que se incluya la cláusula de exclusión por separación en el contrato colectivo de trabajo, requisito contenido en el artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo, no obstante se puede presentar el caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato de trabajo, el sindicato titular de la empresa podrá emplazarlo a huelga, de conformidad a lo ordenado en el numeral 450 de la ley, en caso de llegar a ello, implica que el consentimiento del patrón está viciado.

Otro requisito esencial en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, es la solicitud que el sindicato debe formular a la empresa para que ésta cláusula

se aplique a un trabajador o grupo de trabajadores que hayan renunciado a pertenecer a la agrupación o que hayan realizado campañas de disolución sindical, o que estas sean contrarias a la línea política de la agrupación sindical.

En este requisito es necesario señalar la rigidez del contenido del artículo 396 de la ley laboral vigente, principalmente al establecer 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, con la limitación consignada en el artículo 184". Dicho numeral es relativo a los trabajadores de confianza, a quienes no se les respeta sus derechos y es opcional que se le aplique o no el contrato colectivo, según así se ha establecido en el artículo en comento.

Los trabajadores que con anterioridad a la celebración del contrato prestaban ya servicios en la empresa o establecimiento, probablemente antes de la creación del sindicato, salen perjudicados por la rigidez contenida en la norma laboral del numeral anteriormente citado.

Como ya se mencionó, la renuncia que el trabajador haga de seguir perteneciendo a la agrupación sindical, deberá ser por escrito y en casos de expulsión, las autoridades

de trabajo deberán constatar que la falta que incurrió el trabajador o grupo de trabajadores, fue lo suficientemente grave para que se les imponga la expulsión, pero sobre todo deberán constatar que dicha sanción; está prevista en los estatutos del sindicato, si se cumplen los requisitos mencionados, la expulsión está aparentemente justificada, cumpliéndose únicamente con los requisitos de fondo.

Si concurren elementos suficientes para aplicar la cláusula de exclusión por separación, se estará al procedimiento previsto en el numeral 371, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica diaria es muy difícil cumplir los requisitos establecidos en la fracción VII del numeral 371 de la ley laboral vigente, por ejemplo, con lo referente a que la asamblea se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión, en la mayor parte de los casos no se cumple, toda vez que dentro de la agrupación sindical, siempre han existido y existirán esquiroleros, es decir, trabajador incondicional a la empresa o al sindicato en casos de huelga o bien para prestar falsos testimonios en los procedimientos de expulsión, que a cambio de sumas de dinero acuden a las asambleas de los trabajadores para alborotar a sus compañeros trabajadores y lograr su fin, la expulsión del trabajador o grupo de trabajadores.

Si el sindicato es de los que están integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se efectuará ante la asamblea de la sección correspondiente en efecto, pero la determinación de la expulsión del trabajador o de los trabajadores, no se somete a la votación de las demás secciones integrantes del sindicato, únicamente se boletinará a éstas, y las demás secciones por adhesión a la decisión tomada en la asamblea de la sección donde se inició el procedimiento de expulsión por separación al trabajador o trabajadores, la acatarán sin mayor trámite o investigación.

Otro de los requisitos que no se cumplen en los procedimientos de expulsión, es el contenido en el inciso "f" de la fracción del numeral que se analiza, el cual señala que la expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

El anterior requisito puede denominarse de buena voluntad, en virtud que la ley señala la participación de la mayoría de los trabajadores miembros del sindicato, lo que en realidad se da es una "numerosa minoría" que está de acuerdo con la expulsión.

En la doctrina mexicana, la mayoría de los autores están de acuerdo en que para el funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación, es necesaria la presencia de algunos supuestos como:

a) Deberá estar estipulada en el contrato colectivo de trabajo, conforme a lo dispuesto en el numeral 395 de la ley.

b) La aplicación de la cláusula en sus dos aspectos: renuncia o expulsión, es con la condición de que el trabajador o trabajadores deben pertenecer al sindicato, ya que no se puede renunciar a lo que no se tiene, y nadie puede ser expulsado de una agrupación a la que no pertenece.

4.3. EL OBJETO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

"El objeto de la cláusula de exclusión es tratar de fortalecer a los sindicatos a efecto de que constituyan una fuerza inquebrantable frente a los patrones; así como el procurar que cada rama de la industria esté representada por un solo sindicato, con el fin de alcanzar la tan mentada unificación del elemento trabajador, excluyendo las pugnas intergremiales que tan funestos resultados han originado" (39).

Existen opiniones respecto del objeto de las cláusulas de exclusión desde el punto de vista social en donde es tan inmersos los trabajadores, como por ejemplo: "El propósito social se ha sostenido, que es tutelar el interés profes-

(39) RICORD, Humberto E. "La Cláusula de Exclusión en sus relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical", Revista Mexicana del Trabajo No. 3, Tomo XVIII, Sexta época, STPS, México, jul-ago-sept., 1970, pp. 27-29.

sional, consolidando la unidad del sindicato, la cual a su vez robustece su capacidad de reivindicación, impidiendo que el patrón disponga a voluntad del personal de la empresa, monopolizando de esta suerte el mercado de trabajo" (40).

Prevalece dentro de la doctrina la opinión de que el objeto de la cláusula de exclusión, es el de fortalecer y consolidar al sindicato, especialmente si éste es mayoritario y su función viene a ser doble: la primera, como defensa sindical en contra de las maniobras de la empresa para utilizar personal no sindicalizado o incondicionalmente a sus ordenes, con el objeto de controlar la lucha sindical; la segunda, tratar de evitar la lucha entre diferentes agrupaciones obreras, pugnando por la unificación de la clase trabajadora.

Así, el objeto de las cláusulas de exclusión, tanto la de ingreso, como la de exclusión por separación, es fortalecer, defender y proteger las organizaciones sindicales y evitar que el empresario utilice trabajadores afiliados a otros sindicatos o a sindicatos de paja manejados por la empresa.

Consideramos es noble el objeto de las cláusulas de exclusión, si se toma en cuenta el atributo señalado en estricto sentido, el objeto del sindicato que es la defensa,

(40) SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Op. cit., p. 183.

estudio y mejoramiento de sus intereses respectivos, es decir de la clase trabajadora, aún cuando dichas cláusulas son incluidas en los contratos colectivos de trabajo, se emplean en su contra y son un instrumento de dominio de los líderes sindicales, quienes sin ninguna consideración las utilizan en contra de los trabajadores que para ellos representen un peligro para seguir en la dirigencia de su sindicato.

En tales condiciones, la cláusula de exclusión por separación y la cláusula de ingreso, permiten al sindicato monopolizar el control de los trabajadores de nuevo ingreso en el segundo caso, y en el primero, un medio de presión para los trabajadores que pretenden rebasar o suceder al líder sindical.

4.4. LIMITACIONES A LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

La cláusula de exclusión por separación es una disposición o pacto que por acuerdo de los representantes de la empresa y del sindicato, es incluida en los contratos de trabajo con la finalidad de eliminar a los trabajadores que por cualquier motivo pero principalmente si éste o estos representan un peligro a líderes deshonestos o poco activos que no cumplen con la representación que se les confirió.

Al analizar el numeral 395 de la Ley Federal del

Trabajo, entendemos, permite incluir la cláusula de exclusión por separación en los contratos de trabajo, por las partes que en dicho contrato intervienen, la parte final del artículo en comento señala: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

El mismo numeral también señala que: "Esta cláusula y cualquier otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Como podemos apreciar, el artículo 395 de la ley laboral vigente es la primer limitante que encuentra la cláusula de exclusión por separación en virtud de que no podrá aplicarse a los trabajadores que con anterioridad a la celebración o revisión del contrato de trabajo, ya prestaban sus servicios en la empresa o establecimiento y en donde se aprobó la inclusión de dicha cláusula.

En la doctrina mexicana existe uniformidad de opiniones respecto a la limitación que tiene la cláusula de exclusión por separación, ya que ésta exclusivamente deberá a

plicarse a los trabajadores miembros del sindicato contratante.

Otra limitación que encuentra la cláusula de exclusión por separación es la que se contempla cuando el trabajador renuncia a pertenecer a la agrupación sindical, en virtud a que la ley establece que, esta renuncia deberá ser mediante un acto de libre voluntad, en el que el trabajador exprese su decisión por escrito de separarse del sindicato del que formaba parte.

Presentada la renuncia libremente, sin ningún medio de coacción, ya que si para ello existieran amenazas la renuncia sería nula y el trabajador podrá reclamar su nulidad al ser notificado de que queda separado de la empresa.

Como se mencionó, la renuncia deberá constar por escrito y estar firmada, la firma deberá ser auténtica, no constituir un anónimo, primer trabajo para la junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del procedimiento de expulsión, en virtud de que todos los casos de expulsión, deberán estar justificados, ya que no es justificable que en forma arbitraria se separe al trabajador del sindicato al que pertenece, para después perder su trabajo.

Si se tratara de la expulsión del trabajador del

sindicato, las causas de la expulsión deberán estar previstas en los estatutos de la agrupación sindical, de conformidad a lo establecido en el numeral 371 de la Ley Federal del Trabajo fracción VII, debiéndose seguir el procedimiento que el mismo artículo señala ante el seno del mismo organismo, lo cual es violatorio del artículo 13 de la Constitución, en virtud de que todo individuo debe ser oído y vencido en juicio ante los tribunales competentes, no en juicio especial ante el organismo sindical que está aplicando la expulsión. Concluyendo desde este momento que dicha cláusula es anticonstitucional.

4.5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE SINDICATO Y EMPRESA QUE NACEN CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Cuando en el contrato colectivo de trabajo se estableció la cláusula de exclusión por separación como se contempla en el último párrafo del artículo 395 de la ley, surge el primer derecho que el sindicato puede exigir al patrón, cuando dentro de la empresa se aplica dicha cláusula a un trabajador o grupo de trabajadores, el sindicato tendrá derecho a exigir la expulsión del centro de trabajo a el o los trabajadores que renunciaron a pertenecer al sindicato o fueron expulsados de éste.

Creemos que dentro de la doctrina mexicana existe unificación de criterios con respecto a los derechos y obli

gaciones que nacen entre el sindicato y el patrón, cuando en una empresa se aplica a un trabajador o grupo de trabajadores la cláusula de exclusión por separación, en virtud que la mayor parte de los autores están de acuerdo que el derecho que tiene el sindicato en estos casos, es exigir la expulsión del centro del trabajo mediante el cese, al trabajador o trabajadores a quienes en su contra les fue aplicada la cláusula en comento.

El patrón en consecuencia tendrá la obligación de separar del trabajo al trabajador o grupo de trabajadores a quienes se aplicó la cláusula que ordena separar de la empresa, a el o los trabajadores que renunciaron a pertenecer al sindicato o fueron expulsados de éste.

En los casos de aplicación de la cláusula de exclusión por separación, cuando el o los trabajadores renunciaban a pertenecer al sindicato, el patrón tiene otra obligación, ésta es, seguir el procedimiento ordenado en el numeral 371 de la ley laboral vigente, además estará obligado a demostrar que la falta cometida por el trabajador o trabajadores, fue lo suficientemente grave para ameritar su despido del centro de trabajo y el sindicato estará obligado a demostrar que la cláusula de exclusión por separación, está contemplada en los estatutos de la agrupación.

El patrón será ajeno al procedimiento de expulsión

del trabajador o trabajadores, en atención a lo ordenado en el artículo 133 fracción V de la Ley Federal del Trabajo en vigor donde se establece: "Queda prohibido a los patrones.....V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interior del sindicato".

Al patrón solo le obliga en caso de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación en su empresa:

- a) Cerciorarse de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.
- b) Que en el contrato colectivo de trabajo fue aprobado establecer la cláusula de exclusión por separación, y
- c) Que el o los trabajadores excluidos, pertenecían . al sindicato titular de la empresa y que aplica la cláusula.

Cumplidos los requisitos anteriores, el patrón quedará sin responsabilidad en la aplicación de la cláusula de referencia. Únicamente estará obligado a separar al trabajador o trabajadores del centro de trabajo que le indique el sindicato.

Cuando el trabajador está seguro que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación le fué mal aplica

da, la doctrina mexicana a través de diversos autores señala que, las acciones que tiene el trabajador para hacer valer sus derechos y no ser despedido de la empresa y, "la jurisprudencia acepta el derecho a reclamar la expulsión por violación de las normas sustantivas o procesales contenidas en la ley o en los estatutos.

La acción debe intentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 751 y siguientes, en primer término, en contra del sindicato que decretó la expulsión, que es el demandado principal y de quien se exigirá, como resultado de las violaciones en que se incurrió de las normas sustantivas, la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaban en la empresa y pago de salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto, y en segundo lugar, en contra del patrono, al que podría llamarse el demandado accesorio, porque es ajeno al debate de la expulsión, y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación en el trabajo" (41).

Más adelante el mismo autor señala: "si en el juicio ante la junta comprueba el trabajador que no existió la renuncia o que le fue arrancada por la fuerza, o que no se

(41) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. cit., p. 320.

comprobó la causa de expulsión o que fue aplicada incorectamente la norma estatutaria que la contenía o que se violó el procedimiento, el laudo contendrá la orden de reinstalación en el trabajo, que deberá efectuar el patrono de inmediato, y la condena, a cargo del sindicato de los salaridos caídos, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado" (42).

Por su parte el Doctor Baltasar Cavazos Flores se ñala que: "Los efectos de la cláusula de exclusión son triples: en primer lugar produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula; en segundo lugar, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo y finalmente la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a la segunda consecuencia, creemos que es necesario distinguir cuales son los derechos que se pierden y cuales los que conserva el trabajador, pues si bien es indiscutible que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación, también lo es 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 servi

(42) *Ibidem*, pp. 320-321.

cio de la empresa donde labora, o a las demás prestaciones que le concede la ley, tales como el derecho a que le paguen su prima de antigüedad" (43).

Estamos de acuerdo con estas opiniones, principalmente en el señalamiento de que constituirá una injusticia para el trabajador, que al ser expulsado del sindicato, és te además de perder el trabajo, perderá todos sus derechos laborales.

En el campo laboral, desde que se acordó incluir en los contratos colectivos de trabajo la cláusula de exclusión por separación, la mayoría de las veces se ha aplicado incorrectamente en contra de los trabajadores, se contempla también en los estatutos de los sindicatos con el fin de liberar a éstos de elementos peligrosos o con ideas separatistas, para ello cuentan con la complicidad del patrono quien les ayuda a conseguir sus fines, en reciprocidad, en algunas ocasiones el sindicato expulsa por cualquier motivo al trabajador, para que pierda sus derechos laborales ante la empresa y le aplica la cláusula de exclusión por separación, lo que constituye una injusticia.

La injusticia cometida no solo implica perjudicar al trabajador o trabajadores, sino que éste hecho acarrea

(43) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre Temas Laborales. Op. cit., p. 164.

una serie de consecuencias que repercuten en el aspecto familiar incluyendo el ámbito social.

Otra de las obligaciones que tiene el sindicato y que nace con la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, es solicitar por escrito, la separación del trabajador de la empresa, no debe olvidar mencionar la causa que origina la separación, el patrono por su parte no tiene derecho de analizar si es correcta o incorrecta la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, únicamente tendrá la obligación de cerciorarse de la autenticidad del escrito en el que solicita la expulsión del trabajador de la empresa, es decir, que el trabajador es miembro de la agrupación sindical y de que en el contrato colectivo de trabajo, está prevista la cláusula de exclusión por separación.

4.6 ANALISIS AL ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para los fines que se persiguen en el presente trabajo, consideramos esencial el análisis del numeral 395 de la ley laboral vigente, así, mientras en este precepto se expresa la posibilidad de incluir en los contratos colectivos de trabajo, la cláusula de exclusión por separación, a través de un acuerdo entre las partes contratantes. Otro numeral de la ley laboral, el 358 establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no for

mar parte de él.

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

Como podemos advertir, existe una contradicción en la legislación laboral, pues mientras en el numeral 358 establece que el trabajador está en libertad de afiliarse o no a la agrupación sindical, en el artículo 395 de la ley se establece la posibilidad de incluir en los contratos colectivos de trabajo, las cláusulas de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación, y que únicamente aceptará como trabajadores a los miembros del sindicato en el caso de la cláusula de exclusión de ingreso y la separación del centro de trabajo, es decir la cláusula de exclusión por separación, a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, constituyendo lo señalado, una marcada contradicción.

Dicha contradicción viene desde la ley laboral antigua de 1931, concretamente en los artículos 234 y 235 que consagraban la libertad positiva y negativa de la asociación sindical, los numerales 236 y 49 de la ley antigua por su parte, contenían respectivamente las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, mismas cláu-

sulas que fueron trasladadas a la ley nueva en el numeral 395.

En nuestra opinión personal estimamos que la disposición contenida en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente, debe prevalecer sobre la disposición contenida en el numeral 395, en virtud de que existe el antecedente de la libertad sindical prevista en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

4.7 ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Recordamos que por anticonstitucionalidad se entiende a la norma o disposición jurídica que va en contra de las disposiciones constitucionales. Dentro de los fundamentos jurídicos que nos apoyan para declarar anticonstitucional la aplicación de la cláusula de exclusión por separación a los trabajadores de una empresa se encuentra una enorme cantidad de artículos constitucionales violados, para mejor comprensión es necesario mencionarlos a cada uno de ellos.

También creemos es necesario transcribir lo que al respecto opinan algunos autores de la doctrina mexicana, así por ejemplo el Doctor Néstor de Buen señala: "En primer lugar diremos que algunos autores han defendido o justificado

totalmente la cláusula de exclusión por separación con base en la circunstancia de que si en verdad puede llegar a afectar la libertad sindical individual, como instrumentos destinados a robustecer la unión, autoridad y fuerza de la organización profesional, tienen prevaencia sobre el interés particular, en cuanto constituyen una expresión básica de la libertad colectiva" ⁽⁴⁴⁾.

Estamos de acuerdo con dicho autor, siempre y cuando la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, efectivamente fuera un instrumento de fortalecimiento de la agrupación sindical, pero como se ha demostrado, su aplicación no siempre tiene como finalidad la que se menciona, sino con otros fines muy distintos a los que se describen en la cita del mencionado autor.

Si como lo menciona en su cita el autor en comentario, algunos autores han defendido y justificado la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, pudiera ser que dichos autores contemplaron su aplicación como un acto de buena voluntad, lo que en realidad no siempre existe.

Por lo que respecta a la afectación a la libertad

(44) Cfr. DE BUEN, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa, México, 1983. pp. 3 - 27.

sindical individual, ésta si se afecta, y no debe tenerse como pretexto el fortalecimiento de la unidad sindical, aún cuando se reconoce que debe tener preferencia la libertad sindical colectiva sobre la individual.

Como se puede advertir, las cláusulas de exclusión y en especial la de exclusión por separación son un instrumento represivo de la organización sindical profesional y de ahí su anticonstitucionalidad, en cierto modo son instrumentos de control de los patronos y del estado, razón por la cual deben objetarse en virtud de estar sostenidas por disposiciones anticonstitucionales que pasamos a examinar.

La cláusula de exclusión por separación es atentatoria de la fracción XVI del artículo 123 constitucional y 5° constitucional, así como 4° de la Ley Federal del Trabajo, al no permitir y además reprimir la libertad de los trabajadores, para elegir la permanencia en el trabajo que les acomode siendo lícito, con base en una remuneración equitativa.

Para algunos autores de la doctrina mexicana, este tipo de ordenamientos constituyen una restricción de carácter contractual en beneficio del interés colectivo, inclusive de la profesión entera, aclaración que es imposible justificar por el derecho, para exigir el trabajo de una em

presa determinada.

Por otra parte, la cláusula de exclusión por separación es violatoria del artículo 13 constitucional, ya que sujeta la estabilidad de los trabajadores a voluntad de los sindicatos que con el derecho que les concede la ley, estando constituidos conforme a las normas constitucionales y laborales, se convierte en Tribunal extraordinario, con derecho para sancionar al trabajador con la separación de su centro de trabajo, violando el principio de estabilidad en el empleo.

Como se puede advertir, el movimiento sindical no puede nacer de invitaciones ni acuerdos espontáneos, en los que impere la autonomía de la voluntad. La misma ley establece medios de coacción lícita para inducir a los trabajadores a constituir sindicatos o adherirse a los ya constituidos.

Dicho de otro modo, se considera que el objeto de las cláusulas de exclusión, tanto la de admisión como de separación, chocan con el derecho de asociación, regulado en el artículo noveno de la Constitución, porque obliga a los trabajadores a sindicalizarse violando el derecho de permanecer o no permanecer en la organización que desean.

Se puede objetar que la libertad de asociación

contemplada en el numeral 9° de la Constitución, no puede entenderse como un derecho absoluto, toda vez que aparte de que en la especie, deberá prevalecer el interés profesional de la asociación sindical, sobre el particular del trabajador.

Se puede cuestionar para analizar si la cláusula de exclusión por separación controvierte la garantía de audiencia, consagrada en el artículo 14 constitucional, con apego a las formalidades del procedimiento y dejando de observar las leyes aplicables formuladas con anterioridad.

En defensa de lo anterior se afirma que no obstante, que sobre el particular existe un procedimiento ajustado a preceptos jurídicos anteriores a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

Por lo que la cláusula de exclusión por separación es objetada en razón de que conforma una expresión evidente de la justicia por propia mano, ya que el sindicato puede desprenderse a discreción de todos aquellos integrantes peligrosos y molestos; al igual que puede hacerlo por causas de represalia.

En tal caso, se ha apuntado que más que una violación del artículo 17 de la Constitución, la cláusula en análisis, antes que nada, protege la solidaridad sindical

y legítima el derecho que tienen todos los grupos de trabajadores que forman el sindicato, de separar de la agrupación a los integrantes perjudiciales y nocivos en su manera de actuar.

Desde otro punto de vista, la mayor parte de la doctrina mexicana está de acuerdo que la cláusula de exclusión por separación atenta en contra de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que prohíbe el despido de los trabajadores, con motivo de su ingreso a un determinado sindicato.

En su favor se ha discutido que como medida de fortalecimiento de la autoridad del sindicato, esta cláusula se aplica como una consecuencia necesaria y obligatoria del contrato colectivo de trabajo.

También es frecuente pensar que la cláusula de exclusión por separación, es violatoria del contenido de la fracción XXVII inciso h del artículo 123 constitucional, en donde se ordena la anulación de toda renuncia de los trabajadores a los derechos que le corresponden.

En otro sentido se ha observado que esta cláusula estimula la principal atención que le corresponde al interés colectivo, lo que deja fuera la idea de una renuncia individual de derechos laborales.

Con el objeto de proteger el derecho de cada uno de los trabajadores, la separación del sindicato o medida disciplinaria que se pretenda aplicar, deberá estar ajustada a los procedimientos seguidos ante la autoridad competente.

La doctrina sostiene que la libertad sindical debe ser entendida como una expresión del interés profesional. Mas dejando fuera el interés del sindicato, se debe respetar el aspecto individual, partiendo del principio: de que si la expulsión fuera de la protección de la ley, la organización sindical culpable deberá responder por los salarios vencidos, subsistiendo en esta hipótesis la responsabilidad del patrón para reinstalarlo en su trabajo.

En los casos de aplicación de la cláusula de exclusión por separación, generalmente es la empresa quien se hace cargo de los salarios del trabajador despedido cubriéndolos con oportunidad, dejando los sindicatos en estado de indefensión y sin recursos económicos a sus agremiados, lo que constituye una falta de responsabilidad.

La cláusula de exclusión por separación, se puede afirmar, no respeta y desconoce la libertad sindical de los trabajadores al permitir la separación del trabajador de la empresa, este acto favorece y acrecienta el poder de las agrupaciones sindicales, situación que contradice los orde-

namientos contenidos en el artículo segundo del Convenio Internacional número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Viola de igual forma la democracia sindical, porque anula los derechos de los trabajadores independientes, generalmente más combativos quienes denuncian y combaten a las agrupaciones sindicales cuya actuación ya es insoportable o que no ocultan los excesos de la empresa.

De tal manera la cláusula de exclusión por separación, viola de igual forma la libertad sindical colectiva, al impedir el nacimiento o el desarrollo de otros sindicatos que con dificultad podrían atraer nuevos miembros, sometidos al peligro de ser separados de su empleo, sin responsabilidad para el patrono y con la colaboración del sindicato titular de la empresa. Se atenta ya no solo contra el interés individual, sino contra el colectivo que reclama la pluralidad y vida de nuevos sindicatos.

Al reprimir la libertad de decisión de los trabajadores de actuar o no dentro de la función del sindicato, impidiendo su afiliación o el deseo de separarse, afecta al trabajador, también se afecta la libertad de los sindicatos democráticos, independientes o de resistencia, para que puedan formar organizaciones sindicales diferentes a las oficiales.

Las cláusulas de exclusión, tanto la de ingreso como la de exclusión por separación, están muy lejos de dignificar el papel de los sindicatos, de fortalecer su acción y plataforma política, mas bien representan una división que ahoga al sindicalismo y la vida democrática de los mismos, principalmente el sustento contenido en el artículo 123 constitucional, razones por las cuales consideramos son anticonstitucionales.

En los tiempos en que el sindicato tenía como fin defender los intereses de la clase trabajadora, significando un ejemplo de organización, si lograba su objetivo que era alcanzar su fortalecimiento y expansión. Hoy día las condiciones de trabajo han cambiado y por ello es oportuno recordar la siguiente opinión.

Estas cláusulas como ya apuntamos no fueron obras juristas, ni se trata de una dádiva graciosa; las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos. Mediante los perniciosos sindicatos blancos, y para evitar la lucha intersindical; de ahí que se les conozca como cláusulas de consolidación sindical.

En sus inicios, las cláusulas que analizamos constituyeron un instrumento de lucha entre el trabajo y el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuer

za sindical, y sobre todo, la fuerza y unificación de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas en la prestación de servicios.

Mas tarde se convirtieron en un elemento de defensa y combate en la lucha sindical quien paulatinamente lograba beneficios para los trabajadores de las empresas. Por último señalaremos que en la actualidad la lucha de los trabajadores está subordinada en gran parte a la política oficialista del Partido Revolucionario Institucional, significando un sometimiento casi total al Estado mexicano, así las cláusulas de exclusión se transforman en una base firme del totalitarismo sindical.

Desde este punto de vista Mario de la Cueva expresa: "... creemos que tuvieron un bello origen pero pensamos también, y regresamos al tema, que desde hace muchos años se han convertido en una de las bases del totalitarismo estatal" (45).

En nuestra opinión, creemos que las cláusulas de exclusión de ingreso y exclusión por separación, están vigentes, pero su aplicación al trabajador o grupo de trabajadores es anticonstitucional, por dicha razón, dichas cláusulas

(45) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. cit. p. 308.

las requieren una revisión y modificación ya laboral o constitucional para que puedan incluirse en los contratos colectivos de trabajo y los estatutos de la agrupación sindical.

Debemos estar concientes que en el campo laboral, no es el camino adecuado aplicar castigos para reprimir a los trabajadores y lograr la consolidación de los sindicatos, un camino más fácil sería fomentar la unidad sindical, revisar los programas de acción y seguir una tarea coordinada que responda a las demandas de sus integrantes, o en su caso proponer otros medios más efectivos y que estén contempladas en la legislación laboral y en la Constitución.

Consideramos que si un sindicato es eficaz y cumple con los objetivos para el que fue creado como por ejemplo: solucionar los conflictos entre sus miembros y la empresa, solucionar sus propios problemas económicos, no tendrían la necesidad de incluir en sus estatutos, ni negociar la inclusión de la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo.

Se ha señalado también que las cláusulas de exclusión y especialmente la de exclusión por separación, fueron en un principio conquistas de los sindicatos para fortalecer su agrupación, razón por la cual consideramos tienen un propósito social, éste propósito es proteger el interés profesional.

Finalmente mencionaremos las razones que tenemos para considerar que la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, para ello nos apoyaremos en las opiniones de algunos autores, comenzaremos con el Lic. Jorge Garizurieta González, quien en su obra, en su esquema número 12 señala:

"La anticonstitucionalidad de las cláusulas de exclusión. Requisitos para aplicar la separación y responsabilidad por su indebida aplicación.

1. ...

2. Artículos de la Constitución que se consideran violados por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo"⁽⁴⁶⁾.

El autor citado señala en dicho esquema 12 que, la cláusula de exclusión por separación contenida en el último párrafo del numeral 395 de la ley laboral vigente, es contraria a la Constitución en los siguientes artículos:

Al artículo 5° porque viola la libertad de trabajar solo con consentimiento y justa retribución y restringe la libertad de escoger trabajo, contraviniendo su contenido en su primera parte del primer párrafo en donde se establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode

(46) GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge M. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Grijalbo, México, 1977, pp. 54-55.

siendo lícitos...".

Viola el artículo 9° de la Constitución, en donde se consagra la libertad política de asociación y donde se establece: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

Es contrario y viola lo preceptuado en el artículo 13 constitucional en donde se establece: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..." Siendo lo primero que se presenta cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, constituyendo una violación más, ya que como sabemos, uno de los requisitos que se exige es, que esté contemplada en los contratos colectivos de trabajo y los estatutos sindicales.

Viola la normatividad contenida en el artículo 14 constitucional, porque deja en estado de indefensión al trabajador, ordenando la separación del trabajo, sin juicio ante tribunales competentes, sin formalidad ni leyes previas, solo acuerdos entre las partes en los contratos de trabajo y los estatutos sindicales.

Viola el contenido del artículo 17 constitucional en donde se establece: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho..." situación que también se presenta al tratar de ha

cer justicia por sí mismo, ya que si bien el sindicato es una persona moral, el precepto constitucional es bien claro, por lo que la agrupación profesional en ningún caso y por ningún motivo debería solicitar la aplicación de la cláusula de exclusión por separación a sus agremiados, sino instrumentar otras medidas de corrección para los mismos.

La cláusula de estudio viola las fracciones XVI y XVII del artículo 123 de la Constitución, al restringir la libertad de asociación profesional contemplada en la fracción XVI, y rompe con la garantía de los trabajadores para ejercer medios de presión permitidos por la ley laboral para defender sus derechos, pudiendo ser el paro o la huelga para impedir la aplicación de la cláusula materia de estudio.

La cláusula de exclusión por separación viola la normatividad contenida en la fracción XXVII inciso "G" y "H" del artículo 123 constitucional, porque hace nulas las disposiciones que estipulan renunciias de cualquier tipo. En el inciso "G" en la parte final, en donde se establece: "per juicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra", pero especialmente el inciso "H", que señala: "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".

Como se puede apreciar, las cláusulas de exclusión son anticonstitucionales, porque violan las garantías de legalidad y libertad sindical, consagradas en los artículos 14 y la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución. Al respecto cabe agregar al presente trabajo la opinión del maestro Mario de la Cueva quien señala al respecto:

1° Se viola el libre ejercicio por parte del trabajador, de la libertad negativa de sindicalización establecida en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, regulada en el numeral 358 de la Ley Federal del Trabajo sobre la libertad de sindicalización, que otorga al trabajador la facultad de sindicalizarse o no; de permanecer en el sindicato o no. Es la libertad sindical en sentido positivo y negativo.

2° En el momento en que el sindicato avisa a la empresa que debe separar al trabajador de su puesto, se está violando la garantía de legalidad consagrada en el artículo 14 de nuestra Constitución, es principalmente éste precepto el de mayor peso jurídico violado cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, en virtud que el mismo establece: "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos..."(47).

(47) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Op. cit., pp. 313-321.

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

PRIMERA.- En el contrato colectivo de trabajo, se contemplan dos cláusulas de vital importancia para el sindicato que lo administra y que acordó con el patrón incluirla en dichos contratos, estas cláusulas son: la cláusula de ingreso o preferencia sindical y la de exclusión por separación.

SEGUNDA.- Una de las finalidades del derecho del trabajo, es equilibrar las condiciones de trabajo entre los trabajadores y las empresas, por la razón expuesta, en los contratos colectivos de trabajo se deben incluir disposiciones superiores a las establecidas en la ley de la materia, en beneficio de los trabajadores y que no les perjudiquen; pero al incluir en los contratos colectivos de trabajo la cláusula de exclusión por separación, no se cumple con las finalidades de éste derecho.

TERCERA.- La cláusula de exclusión por separación contemplada en los contratos colectivos de trabajo, concede el derecho al sindicato para exigir al patrón separar de su empleo al trabajador de la empresa. Asimismo el de expulsar a sus agremiados del seno sindical.

CUARTA.- Del estudio realizado concluimos que la

cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, porque viola lo preceptuado en el artículo 5° al impedir la libertad de trabajo a los trabajadores, es violatoria del artículo 13 constitucional, en virtud de que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales, y que es lo primero que sucede al aplicarse en perjuicio de los trabajadores la cláusula de exclusión por separación. Asimismo es violatoria de la fracción XVI del artículo 123 constitucional, porque limita a los trabajadores su derecho de ejercer la libertad sindical.

QUINTA.- En tales consideraciones proponemos que la cláusula de exclusión por separación debe suprimirse del numeral 395 de la ley de la materia y que está contemplada en el último párrafo, en razón de que es violatoria de los preceptos constitucionales ya señalados.

SEXTA.- Consideramos que se debe dejar de aplicar la cláusula de exclusión por separación a los trabajadores que se separen del sindicato o sean expulsados del mismo, es decir, no se debe separar del empleo a los trabajadores, argumentándose que dicha cláusula está contemplada en los contratos colectivos de trabajo, sino únicamente se autorice la expulsión del trabajador de la agrupación sindical, siempre y cuando se de la hipótesis contenida en el numeral 371 fracción VII de la ley vigente, y de esta forma respetar las garantías consignadas en los artículos 5°, 13° y 123 frac-

ción XVI, de la constitución, preservando de tal forma el principio de estabilidad en el empleo.

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

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Tomo I, Segunda edición, U.N.A.M., México, 1975.
- 2.- ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo II, Segunda edición, Ediciones Casa del Obrero Municipal, México, s/a.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional. Jus, México, 1976.
- 5.- CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Tomo I, Sexta edición, Porrúa, México, 1984.
- 6.- DAVALOS, José. Cuestiones Laborales. U.N.A.M. México, 1988.
- 7.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1986.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Octava edición, Porrúa, México, 1986.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Sexta edición, Porrúa, México, 1990.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Tomo I, Porrúa, México, 1986.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Concertación Social, Reconversión y Empleo. Tercera edición, Porrúa, México, 1988.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. Apuntes de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1988.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Quinta edición, Porrúa, México, 1984.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Octava edición, Porrúa, México, 1991.
- 15.- GARZA SANSORES, Antonio. Cláusula de Exclusión. Alianza de Ferrocarrileros de México, 1932.
- 16.- GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge M. Ensayo de la Programación

al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Segunda edición, Grijalbo, México, 1981.

- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima primera edición, Porrúa, México, 1980.
- 18.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México, 1990.
- 19.- IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Grijalbo, México, 1981.
- 20.- J. RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo, U.N.A.M., México, 1981.
- 21.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidad y Contradicciones de las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. Pac, México, 1981.
- 22.- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Volumen I, México, 1978.
- 23.- RAMOS, Roberto. Bibliografía de la Revolución Mexicana, Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana, Tomo I, hasta 1951, México 1959.
- 24.- RAMOS, Roberto. Bibliografía de la Revolución Mexicana. Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana, Tomo II, hasta 1959, México, 1959.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Nonagésima sexta edición, Porrúa, México, 1996.
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Fernández Editores, México, 1995.
- 3.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1985.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y concordada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima novena edición, Porrúa, México, 1995.
- 5.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Sexagésima quinta edición, Porrúa, México, 1996.

- 6.- LEY DEL SEGURO SOCIAL, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1989.

H E M E R O G R A F I A

- 1.- GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Atlamilistli, A.C. México, 1989.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 147 y Altos Hornos de México, S.A. de C.V. celebrado en Monclova, Coah., vigente 1993-1996.
- 2.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa, México, 1965.
- 3.- DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO, Labor, México, 1954.
- 4.- ESTATUTOS Y DECLARACION DE PRINCIPIOS. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, México, 1990.

V^o 6
 3-11-97