

879309

22

29

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

ESCUELA DE DERECHO



CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO

Clave: 879309

La Anticonstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación

ASESOR DE TESIS: LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JOSE PORFIRIO SOTELO GONZALEZ

CELAYA, GTO.

1989

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA ANTICONSTITUCIONALIDAD
DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

I N D I C E

	<u>HOJA</u>
INTRODUCCION.	1 - 3
<u>CAPITULO PRIMERO</u>	
EL CONTRATO COLECTIVO COMO PREREQUISITO DE EXISTENCIA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.	4 - 22
I.-LA HISTORICIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA EL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA, SU NACIMIENTO Y EVO- LUCION.	
1.-Generalidades.	
2.-Surgimiento.	
3.-Desarrollo.	
4.-Leyes Europeas que lo incluyeron en su Legislación	
II.-CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO	
1.-Su origen y desarrollo.	
2.-Definición.	
3.-Constitucionalidad y Obligatoriedad.	
4.-Fines del Contrato Colectivo.	
<u>CAPITULO SEGUNDO.</u>	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION	23 - 31
I.-Historicidad de las Cláusulas de Exclusión en el Derecho Mexicano.	
<u>CAPITULO TERCERO</u>	
MARCO CONCEPTUAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.	36
I.-CONCEPTO DE CLAUSULAS.	
a).-Etimologia de la Palabra Cláusula	
b).-Las Cláusulas Contractuales.	

II.-CLAUSULAS DE EXCLUSION POR ADMISION.

37 - 41

- a).-Naturaleza de la Cláusula de Exclusión de Ingreso.
- b).-Efectos de la Cláusula de Exclusión por Admisión.
- c).-Finalidad de la Cláusula de Exclusión.

III.-CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION:

42 - 70

- a).-Naturaleza de la Cláusula de Exclusión por Separación.
- b).-Efectos de la Cláusula de Exclusión por Separación.
- c).-Finalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación.
- d).-Requisitos de Procedibilidad para la aplicación de la Cláusula de Exclusión.
- e).-Cláusula de Exclusión, sus requisitos.
- f).-Incumplimiento de la Cláusula de Exclusión por Ingreso.
- g).-Violación de la Cláusula de Exclusión por Separación.

CAPITULO CUARTO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y LA ASOCIACION PROFESIONAL.

71 - 87

- a).-Historicidad de la Asociación Profesional.
- b).-Antecedentes en México de la Asociación Profesional.
- c).-La Asociación Profesional.
- d).-La Asociación Profesional y el Derecho de Asociación en General.
- e).-Los Alcances de la Libertad de Asociación.

CAPITULO QUINTO

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION SU ALCANCE LEGAL Y CONSTITUCIONAL.

88 - 107

- a).-Aspecto Legal de las Cláusulas de Exclusión en el

Derecho Positivo Mexicano.

b).-Aspecto Constitucional de la Cláusula de Exclusión.

c).-CONCLUSIONES.

d).-VIGENCIA.

BIBLIOGRAFIA.

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

En el transcurrir del tiempo, en el devenir histórico, pocas son - las ramas e instituciones de derecho que presentan una constante evolución como el derecho del trabajo.

Surgido como un derecho básico por regular una actividad vital para el progreso humano como lo es el trabajo, la disciplina jurídica laboral se encuentra en constante dinámica al encontrarse inmersa en una lucha de clases vigente hasta nuestros días, lo que le hace ser un derecho innovador, adaptable a las exigencias del tiempo que transcurre a efecto de no descuidar los intereses que tutela.

El derecho del trabajo encuentra su origen en la protección social de aquellas personas que se encuentran en una relación de trabajo dependiente, por ende es un derecho netamente clasista que encuentra su fundamento en los ideales de justicia social; Es un derecho reivindicativo de las facultades intrínsecas y naturales del trabajador como ente humano, como ser pensante. Su fin es la equiparación de fuerzas en la relación de trabajo con el propósito de garantizar la dignidad del factor trabajo frente al capital buscando la materialización de un mundo más justo y retributivo, de un orbe que permita el trato justo entre los hombres, la igualdad entre los mismos.

El derecho del trabajo, por consiguiente, por los intereses que -- protege y regula no puede ser estático so pretexto de resultar obsoleto entre los insistentes cambios del quehacer de la historia. Los constantes movimientos reformistas en la rama productiva hace que las circunstancias propias de las relaciones de trabajo se modifiquen, por lo que el derecho laboral no puede permanecer incólume para no perder vigencia en el mundo jurídico que salvaguarda.

De ésta suerte, teniendo como presupuesto la idea de justicia que procure, sin entorpecer la marcha del país mejorar las condiciones de vida del trabajador, un nivel de vida compatible con su esencia digna de un ser humano, surgen instituciones, se crean, se plasman a efecto de hacer práctico y realizable su ideal máximo de equidad; Consecuencia lógica de éste planteamiento son las instituciones generadas a partir de tal premisa como la prima de antiüedad, la prima vacacional el descanso dominical obligatorio, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo del mismo orden, las cláusulas de exclusión, etc.

Señalabamos que la ciencia jurídica del trabajo es un derecho plenamente evolutivo que en grado superlativo ha buscado adaptarse a las exigencias del tiempo que transcurre, acogiendo las necesidades del individuo; Por ello ha entendido que en su afán igualitario, instrumento valiosísimo e indispensable lo representa la asociación humana en su aspecto profesional, partiendo de la idea de que la fuerza de las masas radica en la unión de las mismas, en razón a la dependencia arraigada en el ser humano; Tiene así su fundamento la pretensión del estado de una agrupación de una clase por naturaleza económicamente débil que ha encontrado su punto de equilibrio en su incorporación a grupos que representen sus postulados, que luchen por sus derechos.

Con tal presupuesto se han establecido las cláusulas de exclusión, mecanismos implementados con el fin primordial de consolidar a una clase desprotegida en el largo proceso de la historia, con lo que se ha dado origen a infinidad de polémicas, de opiniones contradictorias a favor y en contra de dichas disposiciones; Las críticas se dividen, apoyando unos a aquellas al estimar que son acordes a la pretensión social de una ciencia jurídica evolutiva con visos de transformadora social, creyendo prudente cuestionar en apoyo a los críticos de éstas herramientas colectivas, si el beneficio de una clase es tan importante-

y omnímodo que permite transgredir los derechos naturales inalienables del ser humano, derechos immanentes al mismo, si ésta pretensión justifica la violación flagrante a una codificación de máxima prioridad en nuestro país como lo es nuestra Constitución.

En ésta polémica se encuentra vasado nuestro objeto de estudio, -- que sin pretender tener la verdad absoluta sobre el cuestionamiento -- tratado esgrime los argumentos que a mi juicio son valederos para defender mi postura en un aspecto del derecho del trabajo tan controvertido, lo que hace factible la aportación de ideas sobre un concepto -- que se encuentra en ciernes en el campo jurídico. En los momentos actuales en que el derecho se reforma haciendo énfasis en el principio -- que establece que "las leyes se dan cuando se necesitan y se abrogan -- cuando se hacen innecesarias", surge mi interés por estudiar y comprender un aspecto de su afán transformador traducido en el establecimiento y estructuración de lo que doctrinariamente se denomina cláusula de exclusión en su doble aspecto, de admisión y de separación, con el único y exclusivo propósito de expresar sobre el particular mis ideas.

Sin pretensión de agotar un tema cuyo contenido es irmenso, se presenta en éstos párrafos las diversas opiniones que impugnan o defienden las disposiciones legales objeto de estudio, las consideraciones -- legales que versan sobre el particular y la postura del suscrito en base a razonamientos argüidos en el desarrollo del presente escrito.

Concluyendo, el presente trabajo tiene como exclusivo fin el análisis de un problema apasionante y actualizado que posibilita el quehacer jurídico, debatiendo sobre el mismo atacando las ideas y formulando algunas nuevas que permitan dilucidar aunque en grado mínimo la -- trascendencia de las cláusulas denominadas de exclusión.

CAPITULO PRIMERO

EL CONTRATO COLECTIVO COMO PREREQUISITO DE EXISTENCIA DE LA CLAUSULA- DE EXCLUSION.

I.- La Historicidad del Contrato Colectivo en Europa.

EL CONTRATO COLECTIVO COMO PREREQUISITO DE EXISTENCIA DE LA CLAUSULA-
DE EXCLUSION.

Partiendo del precepto legal 395 de la Ley Federal del Trabajo -- donde establece "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 él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Es posible establecer que acorde a una interpretación del citado precepto legal deviene en una necesaria existencia previa del contrato colectivo para la vigencia y plena aplicación de la citada cláusula.

En efecto, recordando un poco lo relativo al significado etimológico semántico o de la cláusula en su sentido amplio se deduce que la misma como disposición dentro de un cuerpo de leyes requiere por antonomasia su inserción en una codificación, la cual necesariamente -- tendrá que tener como base de sustentación el convenio que celebren -

las partes obligadas al cumplimiento del mismo, y que no es otro que un contrato colectivo de trabajo en la generalidad tal y como acontece en la practica mexicana laboral o en su defecto en un contrato ley de menor vigencia en cuanto a la aplicación de la citada disposición dentro de la vida y sistema productivo en nuestro país.

Resulta de éste modo señalar que a la luz de una interpretación sistemática de los capítulos relativos a los convenios supramencionados, estos se han convertido por disposición expresa de la ley elementos inescindibles, indispensables para la implementación de las cláusulas de exclusión. De otra manera sería imposible su instauración -- cuando éstas no fuesen comprendidas en las citadas codificaciones laborales, toda vez que al tenor de lo sustentado por el legislador su existencia y aplicación se originará en la medida de la pretensión de las partes que intervienen en la relación productiva, tal y como acontece entre sindicato y patrón o patronos.

EL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA.

NACIMIENTO Y EVOLUCION.

1.- GENERALIDADES: El análisis que hago del movimiento obrero, -- para lograr la libertad de asociación profesional, y al lograr el movimiento lo que pretendía, ésto como consecuencia debería traer un régimen normativo que se encargará de regular las relaciones entre el -- sindicato y la asociación profesional como entre el trabajador y el -- patrón, ésta regulación debería contribuir para que se hiciera posible los fines del sindicato, beneficiando solamente en forma unilateral al trabajador sino tratando de equilibrar ambas fuerzas procurando que se obtuvieran ventajas para los dos, trabajador y patrón.

El conjunto de normas de que hablamos, no debería tratarse de un-

instrumento que estuviese de un lado o de otro, sino por el contrario debería estar elaborado de tal manera que no perjudicara a ninguna de las dos partes de la relación obrero patronal debía ser una balanza - equilibradora con el fin de hacer más efectivas sus actividades.

La solución fué un ordenamiento en que se establecen las condiciones bajo las cuales se han de desarrollar las actividades dentro de la empresa; éste ordenamiento vino después de un acuerdo de voluntades entre los dos factores de la producción, Capital y Trabajo, el -- criterio civilista dominante en la época fué factor determinante en -- su denominación, la cual fué la del contrato colectivo.

En el régimen corporativo se desvirtuó la función de los gremios, llegando a convertirse tan sólo en luchas entre maestros y compañeros, encontramos ciertos convenios entre la asociación de los mismos -- por medio de los cuales se pretendía conciliar los intereses de unos -- y otros.

Los maestros que se encontraban en una situación de privilegio, -- ya que de ellos dependían, que los aprendices alcanzaran su maestría -- y pudieran desempeñar libremente su trabajo desde ese momento, sin es -- tar supeditados a la voluntad de un maestro, los maestros aprovechando esa situación trataban de sacar el mayor provecho prolongando en -- forma indefinida el periodo de aprendizaje, además fijaban las condi -- ciones de trabajo en su propio beneficio, para evitar y poner fin a -- éstos abusos y pugnas entre maestros y compañeros, se efectuaron los -- llamados pactos.

Los pactos efectuados entre maestros y aprendices, tenían por ob -- jeto, establecer las condiciones y circunstancias en que debían los -- maestros admitir en el taller a un compañero. En tales pactos se fi --

jaban cuales eran los salarios que iban a recibir los compañeros por el desarrollo de su trabajo; se establecía un día de la semana como descanso obligatorio y entre las condiciones más importantes y que no tienen que ver con éste tema la encontramos, en la condición que consistía en no admitir en el taller del maestro más que aquellos que -- pertenecieran a la asociación de compañeros; como vemos es un claro -- antecedente de la cláusula de exclusión por admisión.

Los pactos entre compañeros y maestros y en el actual contrato colectivo hay grandes semejanzas, aún cuando existen algunas diferencias, pues en ambos casos se pretende fijar las condiciones de trabajo adecuadas, procurando la obtención de beneficios recíprocos, tratando de conciliar los intereses de los obreros y los patronales, por tanto el objetivo es parecido.

Es pertinente hacer notar que en épocas hostiles a las agrupaciones, como en la época de mayor influencia de la doctrina del liberalismo económico, o bien de la época durante la cual estaba vigente la Ley Chapelier en la que se prohibió la existencia de organismos gremiales no era posible la celebración de los pactos durante el régimen corporativo, los pactos solamente eran posibles en los lugares donde se admitía la existencia de asociaciones de maestros y compañeros.

2.- SURGIMIENTO: Antes de la existencia del contrato colectivo -- existían en las empresas un documento llamado reglamento de trabajo -- el cual fijaba las condiciones de trabajo el contrato colectivo surge en la segunda mitad del siglo XIX y día con día se ha venido perfeccionando, como un instrumento de defensa de los trabajadores, en la actualidad tiene una gran influencia en la regulación de las relaciones obrero-patronales.

El reglamento de trabajo era un sistema de explotación del patrón

hacia el trabajador, en primer lugar por que nunca se les tomaba en consideración para la elaboración del mismo, el patrón lo imponía unilateralmente, lo que redundaba en perjuicio de los trabajadores, puesto que para obtener un trabajo, tenía que adherirse al reglamento aún cuando tuviera disposiciones injustas.

La indiferencia del Estado, que con su actitud trataba de fomentar el capitalismo, que trafa aparejado una desigualdad muy grande entre los patrones y los trabajadores, ésta situación tuvo respuesta, - que fué el contrato colectivo y que vino a sustituir definitivamente al reglamento de trabajo que solamente favorece al patrón con perjuicio del trabajador.

La clase patronal se ha organizado, con el fin de resistir el impulso de los trabajadores, que pretenden, muy justamente, cada vez - la obtención de mayores prestaciones, lo que trae como consecuencia, una mayor posibilidad de cumplir con sus objetivos. En el contrato colectivo, una de las conquistas más importantes de la clase trabajadora, en su constante lucha por el mejoramiento de su situación, a través de un trato más justo, y como ya lo dijimos no solamente es - en beneficio de éste sino que pretende lograr ciertas ventajas para el patrón concordando los intereses de unos como los de otros y el - estado a través de sus tribunales resuelve las controversias entre - ellos.

El contrato colectivo, como ya lo dijimos, cuando se celebra en una empresa, no solamente trae beneficios hacia los trabajadores sino también para los patrones, para los primeros es una garantía del mejoramiento de las condiciones de trabajo mediante la aplicación -- del principio de igualdad por el cual son tratados en forma igual en la prestación de servicios, al igual cuando se trata de considerar a

uno frente a otro para el efecto de conseguir el trabajo.

La creación de servicios sociales tanto para la familia como para ellos, tales como la construcción de escuelas, servicios de enfermería, campos deportivos, etc. son otras ventajas que reciben los trabajadores que derivan del contrato colectivo. Todos estos beneficios — que el trabajador recibe, son importantísimos, ya que son un medio para el trabajador rinda mejor en su trabajo, le impiden que tenga gastos excesivos y además le proporcionan tiempo indispensable para que pueda elevar su nivel intelectual y cultural.

Durante la vigencia del contrato colectivo representa una etapa de paz dentro de la empresa y para el propio patrón, ya que además no tiene la obligación de proporcionar más o menos prestaciones a éste u otro trabajador, pues lo mismo deben de pedir lo que se estipula en el propio contrato, además se logra evitar, cuando se trata de grandes industrias, el informar las condiciones de trabajo, obligar a los empresarios a buscar el triunfo de sus productos, sin recurrir a otra clase de maniobras, en el mejoramiento de la elaboración de sus productos.

En algunos regímenes el contrato colectivo tiene un carácter verdaderamente de ley tanto en el sentido formal como material.

En los estados fascistas, no tuvo la misma aceptación el contrato colectivo, como en otros países, hablandose de ellos en un convenio colectivo de derecho colectivo, como consecuencia de la sindicación oficial como de la deificación del estado.

El contrato colectivo en Italia se encuentra regulado por la ley del 14 de Julio de 1960, en donde los convenios se encuentran recogidos en decreto de carácter legislativo; llegando a tener obligatorie-

dad general por su adquisición de fuerza de ley.

3.- DESARROLLO: La evolución del contrato colectivo de trabajo -- históricamente, pasa por variadas etapas dentro de las cuales podemos encontrar, las que van desde su prohibición absoluta, hasta la que la mayoría de los sistemas jurídicos la aceptaron, reconociéndola como -- una garantía constitucional.

La aceptación que tuvo el contrato colectivo, en los sistemas jurídicos, constituyó un paso importantísimo en el logro de las aspiraciones obreras, en su lucha por un trato más justo en relación con el patrón, con la obtención de prestaciones que permitieran vivir decorosamente, sin tener que sacrificar su calidad humana en beneficio de -- una clase poderosa, que se vale de la superioridad que le proporciona la fuerza económica, para explotarlo, y para no verse obligado a tomar una actitud delictuosa para conseguir, lo más indispensable con -- que subsistir él y los que dependen del mismo.

A).- La prohibición absoluta de las asociaciones profesionales -- trae como consecuencia necesaria, la primera etapa del contrato colectivo (prohibición absoluta) pero podemos decir que el contrato colectivo no se halla prohibido, sino que ni siquiera se hallaba en lucha por él, consecuentemente, primero se buscaba la aceptación de la asociación profesional, pues sin la asociación no puede existir reglamentación colectiva de las relaciones de trabajo, como ya dijimos los -- que trataban de formar las asociaciones profesionales eran perseguidos y duramente castigados por medio de leyes penales que expedía el Estado.

Lo que existía en las empresas era una adhesión forzosa al reglamento de trabajo y como lo asentamos era elaborado en forma unilateral por el patrón, ante ésta situación, no podía existir un ordena--

miento que se encargara de regular las relaciones colectivas entre -- obreros y patronos, supuesto que éstas no existían.

B).- Tolerancia; en ésta etapa de la evolución histórica del contrato colectivo, llamada de tolerancia, si bien es cierto que el contrato colectivo no se aceptaba en forma general, puesto que no se encontraba reglamentado, sí es cierto que ya no era objeto por parte -- del estado, de persecuciones de las que hablamos en la etapa anterior y que daba su celebración a la buena voluntad y al arbitrio del patrón, pero existía una cosa positiva muy importante que era el que al menos ya no existía la posibilidad de su celebración.

La desaparición de prohibiciones y límites a la existencia de las asociaciones profesionales fue una consecuencia, de la aceptación que se hacía cada vez mayor de los contratos colectivos de las empresas, -- porque admitidas las asociaciones se convirtieron en el instrumento -- de lucha para contrarrestar las acciones del patrón y a través de la -- existencia, que se generalizaba cada vez más, del contrato en el que -- se establecía ciertas ventajas que los trabajadores deseaban, y que -- no las podían obtener con la lucha individual.

No obstante la aceptación que era casi unánime, y debido a la desaparición de casi todas las trabas en contra de la asociación profesional y que se consideraba que tanto ésta como al contrato colectivo una necesidad y no caprichos tontos de una clase social inconforme -- con el sistema.

Debido a la gran influencia del derecho civil de esa época, la -- existencia del contrato colectivo en forma jurídica, era discutida -- por los contratistas, pero éstos eran unos cuantos que se negaban a -- reconocer que sí tenían existencia jurídica, y basándose en que no -- existía una figura jurídica, en que encuadrarlo, ésta institución que

era nueva, los que aceptaban su existencia jurídica, quisieron regirla por normas del derecho civil, como si se tratara de un contrato de tal naturaleza.

El contrato colectivo debido a las características propias que -- tiene; que lo hacen diferente de la figura del contrato del Derecho -- Civil. Este no encontró una explicación satisfactoria a la nueva figura, por lo que se empezó a pensar en la necesidad de regirlo, por medio de leyes que lo reglamentarían en forma especial, atribuyéndole -- una naturaleza propia, independiente y absolutamente distinta de -- otras figuras pertenecientes a las otras ramas del Derecho existente -- en esa época.

Las primeras legislaciones que consideraron al Contrato Colectivo de la forma anteriormente dicha, fueron; en América el primer país -- que legisló al respecto fué Chile en 1924. En Europa, Francia el año de 1918, en España en 1917.

C).- Aceptación de las legislaciones; la última etapa del desarrollo del contrato colectivo, la encontramos en la inclusión del mismo en las leyes fundamentales de los países, atribuyéndole carácter de -- obligatoriedad, debido a que es precepto constitucional, por el objetivo que se propone, al establecer el equilibrio entre los factores -- de la producción (capital-trabajo), factores que siempre han estado -- en pugna, y a los que se pretendía conciliar, con el fin de hacer más fácil y mayor la producción estableciendo un régimen en el desarrollo de las labores, en el que se garantizara al trabajador un trato más -- justo y humano, para sacarlo del desamparo en que se encontraba con -- respecto al patrón, estas condiciones no se podrán violar tan fácil -- mente por el patrón o el trabajador, pues existen sanciones que se -- pueden aplicar por no cumplir con lo pactado en el contrato; en con--

tra del trabajador el despido, en contra del patrón la huelga, por -- decir algunas.

La constitución de Weimar en su artículo 165, fué en la que por -- primera vez se otorgó la calidad de obligatoriedad, pues está dentro de los preceptos más importantes que son los constitucionales, las ra zones que se aducieron para darle este carácter fueron las anterior-- mente mencionadas como por los fines del Contrato Colectivo de Traba-- jo, que son muy importantes, para una clase social muy importante.

4.- LEYES EUROPEAS QUE LO INCLUYERON EN SU LEGISLACION.

A).- Gran Bretaña: Existen en Inglaterra dos etapas en el desarro-- llo del Contrato Colectivo, la primera etapa se sitúa antes de la pri-- mera conflagración mundial, sucedida en 1914 a 1918, y que consiste en un abstencionismo por parte del Estado, en las relaciones obrero-- patronales, pues estas se celebraban libremente, por que se considera-- ba que los acuerdos que ellos tuvieran eran, "acuerdos entre caballe-- ros", y que debido a la fuerza moral que se ejercía entre las partes-- que intervenían en la relación, no podían ser violados.

La otra etapa, se caracteriza por el intervencionismo del Estado-- en la solución de los conflictos obrero-patronales, siendo, según las características del Derecho Inglés, no muy acentuado, dejando todo -- preferentemente a la voluntad de las partes expresada libremente, in-- terviniendo solamente en el caso de que surja un conflicto, cuando -- las partes no se encuentran debidamente organizadas para fijar las -- condiciones de trabajo, o cuando lo soliciten las mismas partes.

Como ya sabemos, el Derecho Inglés es de carácter consuetudinario y siguiendo esa línea, los contratos colectivos que son llamados -- acuerdos, tienen ese carácter, existiendo en Inglaterra muy pocas ins

tituciones de carácter legislativo positivo, a pesar de lo cual los - contratos colectivos han alcanzado un enorme desarrollo y eficacia -- plena, porque en contadas ocasiones se violan, siendo cumplidos volun- tariamente por las partes.

B).- Francia: La doctrina como la jurisprudencia ya habían trata- do sobre el contrato colectivo, y lo habían admitido, pero la incorpo- ración que hizo el legislador al derecho positivo, se hace por prime- ra vez en la ley del 25 de Marzo de 1919 en la que se reglamentó el - mismo.

Las huelgas que se sucedían constantemente por inconformidad de - los trabajadores, por las condiciones de trabajo, que dañaban seria- mente la economía del país, tuvieron su terminación con el acuerdo -- que se tomó en el año de 1936, que fué llamado Motignot, y que fué -- firmado por los representantes de la confederación patronal y los re- presentantes de la Confederación General del Trabajo, éste acuerdo -- sirvió de base a la ley de 1936, en el acuerdo se estableció que los- contratos serían celebrados libremente por las partes.

La ley de 1936 fué derogada por la ley de 1938, que hacía referen- cia a los contratos colectivos, durante la segunda guerra mundial, y- la crisis que suscitó el Estado, unilateralmente fijaba las condicio- nes de trabajo y los salarios, facultando para ello al Ministro del - Trabajo, ésta situación duró siete años (Noviembre 1939 a Diciembre - 1946), fecha en la cual se dictó otra ley nueva la cual fué derogada- por la ley del 11 de febrero de 1950, en donde de nueva cuenta la ce- lebración de los contratos colectivos, se deja en manos de trabajado- res y patronos con la libertad, de que las condiciones de trabajo se- fijen de mutuo acuerdo.

C).- U. R. S. S.- Los sindicatos en este sistema resultan inúti--

les al igual que las asociaciones de trabajadores, son innecesarias, puesto que, teóricamente al menos no existe división de clases sociales, por lo mismo no puede existir lucha de clases, no existen intereses de clase que defender.

No obstante lo anterior, se permiten la celebración de los convenios colectivos, por medio de los cuales se tiende a elevar la productividad, mejorar la organización del trabajo, asegurar el cumplimiento de los planes de producción y pretendiendo asegurar las condiciones de vida material y cultural de los obreros, ingenieros y empleados de la empresa. Estos convenios se regulan por medio del decreto de febrero 4 de 1947, los cuales son celebrados por representación de los obreros, Comité Sindical y el Director y Funcionarios encargados de la marcha de la empresa, que son lo que forma la administración de la misma.

Los convenios son acuerdos bilaterales que como todos tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo, como el nivel de vida del personal y a través de la prosperidad de la empresa activar los planes económicos del Estado.

II.- La Historicidad del Contrato Colectivo en México.

CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

1.- Su origen y desarrollo: El contrato colectivo en México, sufre un fenómeno diferente en cuanto a su desarrollo, no atravesó, como sucedió en Europa por una etapa de prohibición, éste fenómeno fué debido a que en nuestro país no se consideraron lícitas la coalición ni la asociación profesional, no se tienen noticias de la existencia de un contrato de cuya existencia pudiera desprenderse una reglamentación legal en la época colonial, existen solamente datos aislados de

cuyo conocimiento no nos permite afirmar nada, prácticamente en el si glo pasado, transcurrió sin ninguna reglamentación legal de las ques tiones del trabajo, en el mes de enero de 1875, hubo un convenio para los mineros de Pachuca, el que lo podemos considerar como el más anti güo.

El trabajador comenzó a tener conciencia de que la explotación -- que sufría de parte del patrón debía de terminar pues las condiciones de trabajo eran impuestas unilateralmente en perjuicio del trabajador por lo que empezó a luchar por la obtención de un trato más justo, és to sucedió a principios del siglo XIX, las luchas obreras por lo gene ral encontraban poco apoyo de parte del Estado, que siempre tenía -- siempre puesto su apoyo a la clase patronal, encontrándose el obrero de esta manera, sin medios y totalmente desamparado en su lucha con-- tra los abusos a que lo tenía sometido la clase patronal con la ayuda del gobierno.

El 20 de Noviembre de 1906, se practica en México el reglamento - de trabajo, en la industria de hilados y tejidos y el más importante lo encontramos, en el que fué llamado, el reglamento de fábricas de - hilados y tejidos de Puebla, que vino a establecer las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas a la industria textil.

Surge un nuevo eslabón en la cadena del desarrollo del contrato-- colectivo en México, pues en la ciudad del mismo nombre el año de - - 1912 se firma un documento llamado "tarifa mínima para la industria - textil" este documento es de suma importancia ya no por su carácter - histórico que tiene en el desarrollo del contrato colectivo, sino por que trataba de desligar al propio contrato de las doctrinas siglistas suprimiendo el nombre de contrato y otorgándole uno propio.

En el desarrollo del contrato colectivo en México sucedió el mis-

mo fenómeno que se suscitó en Europa y que fué el de que el establecimiento real de los contratos era anterior al de su reglamento legal, - ésto es que primero se dió el fenómeno de la realidad y después las leyes lo incorporaron al régimen jurídico.

Una vez iniciada la revolución de 1910, se comenzó a acentuar el desarrollo del sindicalismo y se hizo más común la existencia de contratos colectivos en las empresas.

El 6 de Octubre de 1915, la Ley de Agustín Millán estableció ciertas condiciones de trabajo, dentro de las cuales había el acuerdo con las asociaciones profesionales obreras, los sindicatos veracruzanos - entendieron ésto, como un antecedente de la obligatoriedad que representaba para el patrón de celebrar un contrato colectivo.

En el proyecto subarón para la creación de una legislación laboral, creado a iniciativa de Don Venustiano Carranza en el cual se hace referencia al contrato colectivo, en 1916, sirvió de base para la legislación Coahuilense, con lo que devino en ley positiva. En la legislación Yucateca ya también se hace con referencia a los convenios-colectivos industriales.

A la legislación Yucateca, es a la que mayor importancia se le puede atribuir, puesto que por la influencia que ejerció en los Estados del sur, pues fué la que siguieron, aún después de que entró en vigor la constitución de 1917, como por la trascendencia que tuvo, - además por ser la más completa y explícita en lo que se refiere a la materia laboral tanto como al contrato colectivo en especial.

2.- DEFINICION: Durante la época de la revolución y aún después - de que entró en vigor la Constitución General de la República de 1917 - los estados legislaron en materia laboral y así encontramos que las -

leyes de varios estados definen el contrato colectivo de trabajo; enseguida pasamos a dar las mismas en órden cronológico.

La Ley de Chiapas de mayo 11 de 1915, define el Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente forma: "Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, se designan las convenciones celebradas por los sindicatos obreros, con un patrón, con sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo".

La Ley del Trabajo del Estado de Campeche promulgada en 1918 lo define de la siguiente manera: "El Convenio Industrial, es toda convención que celebran los representantes de los sindicatos o de cualquier otra agrupación de obreros, con un patrono, con un sindicato o con cualquiera otra agrupación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a las que deberá someterse los contratos individuales de trabajo, que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellos". Nótese que ya en esta definición el concepto de contrato colectivo es mejor precisado que en la Ley Chiapaneca de 1915.

En el Estado de Coahuila en octubre de 1920 es promulgada la Ley de Trabajo y en la cual se hace mención de las partes personales que intervienen en la elaboración del contrato colectivo, y éstas son las que quedan sujetas a su cumplimiento y son:

a).- Patronos y obreros que hubieren concedido mandato especial por escrito para celebrar el contrato.

b).- Los patronos y obreros presentes a la hora de concertar el contrato.

c).- Patronos y obreros que ingresen a la corporación o corporaciones después de celebrado y registrado el contrato.

d).-Las corporaciones que no hubieren celebrado el contrato si hacen saber a los contratantes, la decisión de adherirse a él.

El Estado de Zacatecas en su Ley define el Contrato Colectivo de Trabajo así: "Se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo, por el cual una agrupación de trabajadores pacta las condiciones de trabajo con un patrón o asociación de patronos". Se puede notar que a simple vista ésta definición parece simple y concisa, sin embargo es lo suficientemente explícita pues en ella se contienen todos los elementos necesarios y objetivos que se persiguen en la celebración de un contrato colectivo.

El Estado de Hidalgo dá su definición en su Ley del 28 de Noviembre de 1927: "Se dá el nombre de contrato colectivo de trabajo, a la convención celebrada entre un patrono y una asociación organizada de trabajadores con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y los trabajadores en cada caso".

Examinando las condiciones que anteriormente expusimos se llega a la conclusión de que pese a sus diferencias coinciden al referirse al contrato colectivo de trabajo, en un punto esencial, al decir que es un acuerdo de voluntades entre los patronos y los trabajadores, éstos en una agrupación necesariamente, los otros individualmente o en asociaciones; punto en el cual coinciden y me parece que el más importante, es el que señalan como objetivo el establecimiento de condición del mismo y aún para los que no habiendo tenido intervención se adhieran a él, tales condiciones tienen por objeto el equilibrio de las fuerzas entre la clase patronal y la obrera, tendiente desde luego a evitar la explotación de los primeros a los segundos.

Con el movimiento revolucionario de 1910 que culmina con la promul

gación de 1917, en la cual los Estados, porque así lo dispone la misma constitución, pierden su derecho al legislar en materia laboral, la - - cual se hace efectiva hasta el año de 1931 en el que se promulga la Ley Federal del Trabajo, la que tiene aplicación en todo el territorio nacional y es de carácter federal, la misma en su artículo 42 nos da la siguiente definición del Contrato Colectivo: "Contrato Colectivo de Trabajo, es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo". Esta Ley fué promulgada por Pascual Ortíz Rubio en Agosto de 1931.

La anterior Ley fué derogada por la del Primero de Mayo de 1970 promulgada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz y es la que actualmente está rigiendo, que en su artículo 386 nos dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De las definiciones anteriores se puede deducir que no existen diferencias fundamentales, pues encontramos en ambas que el contrato colectivo de trabajo tiene como objetivo primordial, el establecimiento de las condiciones bajo las cuales va a desarrollarse la prestación del Estado del trabajo, la Ley de 1970, agrega que éstas condiciones regirán en una o varias empresas o establecimientos, lo cual nos parece acertado.

También encontramos un elemento esencial que existe invariablemente en todas las definiciones a que hicimos alusión y que es, que debe existir una asociación de obreros organizada bajo la forma de sindicato y esta asociación debe tener una existencia anterior a la celebración del contrato que sin él sería materialmente imposible su existencia, por --

que el sindicato solamente puede celebrarlo, lo anterior no sucede con los patrones los cuales lo pueden celebrar individualmente u organizados en sindicatos.

3.- Constitucionalidad y Obligatoriedad: Diversas polémicas se han presentado en cuanto a la inclusión del contrato colectivo en el texto de la Constitución y de su obligatoriedad para el patrón, porque aparentemente la Constitución de 1917, no hace mención expresa del mismo no lo trata dentro de las garantías sociales. Muchos pretendiendo aprovecharse de esta situación han afirmado que no puede ser el contrato colectivo de celebración obligatoria para el patrón.

La doctrina y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos da la solución, avocándose a la interpretación del párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, llegaron coincidiendo a la conclusión de que, el contrato colectivo debe de considerarse incluido dentro de los que hacen alusión, en el inicio del apartado "A" - el precepto mencionado, a más de que habla del derecho de huelga concedido a los trabajadores en la fracción XVII del mismo artículo, sería un derecho prácticamente inoperante e inejercible, el cual no serviría de nada si sólo fuese para establecer condiciones individuales de trabajo, pues el objetivo debe ser el establecimiento en una empresa o grupo de empresas o establecimientos, lo que no se puede concebir sin la existencia de un grupo de normas que contengan esas condiciones y que son lo que esencialmente constituye el contrato colectivo de trabajo.

Considerando lo anterior debemos decir que el patrón tiene la obligación de celebrar el contrato colectivo, en caso de que así se lo exijan sus trabajadores, aún y cuando la constitución no se haga mención expresa del mismo.

Lógicamente, nuestra constitución, a través del artículo tantas ve-

ces mencionado, no podría sustraerse a la celebración del contrato colectivo, como una garantía a la clase trabajadora, pues ello sería ir contra la propia disposición que es proteccionista del trabajador.

Consideramos que de no haberse atribuido el carácter de obligatoriedad, de acuerdo con la justificación jurídica antes mencionada, sino -- que de no haberse hecho así sería un caos tremendo, pues nuevamente sobrevendría para el trabajador una situación de desventaja, los patrones así podrían celebrar nuevamente contratos de trabajo, en donde establecerían condiciones a que a sus intereses convinieran, en virtud de que no existiría, ningún ordenamiento al cual someter su voluntad en beneficio de las dos partes y no lo celebraría con un organismo como lo es el sindicato, que es el encargado de velar por los intereses de los trabajadores.

Por las razones expuestas no podemos considerar, el derecho de los trabajadores a la celebración del contrato colectivo, como un derecho fuera de la constitución.

4.- FINES DEL CONTRATO COLECTIVO: El Contrato Colectivo de Trabajo, es parte integrante del derecho colectivo del trabajo, por lo consiguiente los objetivos que se pretenden alcanzar con el contrato colectivo, son un fiel reflejo de los fines que persigue el derecho colectivo del trabajo, haremos mención primeramente de los fines generales del derecho laboral para pasar enseguida a los fines concretos que se persiguen con el contrato colectivo de trabajo.

El derecho colectivo de trabajo persigue como principal objetivo, -- la búsqueda de los medios para proporcionar al asalariado una existencia más digna y como integrante de una clase social determinada, para -- la que pretende la obtención de ciertas prerrogativas y ventajas, que -- contribuya en forma determinante para la realización del individuo, con

el fin de evitarle frustraciones y carencias que no pudiese satisfacer, que pudieran ser determinantes en su comportamiento y en su vida social lo que pudiera orillarlos a marginarse de una sociedad en la que no pueden obtener los medios suficientes para subsistir, pretendiéndolos buscar por cualquier otro camino, incluso el delictivo lo cual lo convertiría en un ser de conducta antisocial.

Todas las finalidades del derecho colectivo de trabajo se pretenden hacer realidad mediante la aplicación de disposiciones tanto constitucionales como de la Ley Laboral, las finalidades a que nos referimos son: La protección del trabajador considerado como individuo, como persona humana, sujeto de derechos y obligaciones, ésto como principal objetivo, la realización del trabajador, la satisfacción de sus necesidades más indispensables y aquellas que tiendan a proporcionarle ciertas distracciones, la preservación de su libertad y la protección de sus derechos.

Se puede pensar que, mediante las ideas de la doctrina del individualismo liberal, pudieran muy bien hacerse efectivos los fines perseguidos por el derecho laboral, pues bajo el régimen del liberalismo individual los trabajadores podrían concurrir libremente junto con la clase patronal a la búsqueda de sus derechos, y el Estado en este caso solo tiene funciones de vigilante de que las relaciones entre los dos no dieran lugar a conflictos y tampoco existiera un régimen jurídico, a cuyas reglas someter las relaciones obrero-patronales mucho menos un organismo que sancionara las mismas.

El liberalismo excesivo que hemos mencionado no puede pretender la solución, más bien podría resultar, más que un beneficio para el trabajador, un perjuicio, pues con éste régimen se creaba una situación en la cual el patrón se encontraba con demasiadas ventajas con relación al trabajador, pues el patrón podría aprovecharse de su superioridad econó

mica para sacar mayores ventajas para sí, porque siendo él el que tenía en sus manos las fuentes de trabajo, bajo la amenaza de dejarlo sin medio de subsistencia lo podría obligar a que renunciara a sus derechos y pretensiones.

Además el liberalismo individual tiene otra deficiencia muy notable pues si bien es cierto que le proporcionaba ciertos derechos y prerrogativas al trabajador, no le imponía ninguna obligación que cumplir, como sabemos la vida en sociedad es posible solamente mediante el mutuo respeto de los derechos, pues debemos respetar los derechos de los demás - para que sean respetados los nuestros, lo que trae consigo una obligación la cual tenemos ineludiblemente que respetar.

Las reglas que el derecho colectivo del trabajo contiene van encaminadas a que se repartan mejor las riquezas que el trabajo produce, y -- acabar con el privilegio del capital, fijando en su desarrollo condiciones que deben de cumplir y que representan ventajas tanto para el trabajador como para el patrón.

En el derecho colectivo del trabajo se pugna igualmente porque se establezcan instituciones que apoyen al obrero en su lucha por hacer -- efectivos sus derechos, algunas instituciones de éste tipo son el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, los tribunales del trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los sindicatos o las asociaciones profesionales, son organismos colectivos de trabajadores por medio de los cuales se pueden alcanzar los objetivos que señalamos anteriormente y todos sus miembros deben de luchar en una forma conjunta por esta realización. A su vez éstas requieren de un medio idóneo para lograr sus propósitos este medio es el contrato colectivo, el cual es un ordenamiento que tiene fuerza de ley en-

tre los obreros y patronos por medio del cual se establecen derechos y obligaciones para ambos.

El contrato colectivo tiene como objetivo según se desprende del -- texto del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, vigente, al decir que "Se celebran con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos". En este caso se consagra una disposición otorgada a los grupos sociales que participan en la producción, el trabajo y el capital -- representada por el patrón, sin embargo ésta facultad no es ni puede -- ser limitada, pues debe de ajustarse al respeto de las garantías y derechos mínimos del trabajador, contenidas principalmente en el artículo -- 123 constitucional, y en la Ley Federal del Trabajo. Más el establecimiento de éstas condiciones es solamente un medio para el logro de los principios más esenciales del contrato colectivo, que es la protección de los derechos del trabajador.

La finalidad que persiguen las condiciones establecidas en el contrato colectivo son: Lograr el equilibrio entre los factores de la producción imponiéndoles obligaciones a la vez que otorgan derechos, tanto a los trabajadores como a los patronos tratando de eliminar la desventaja que pudiera existir entre unos y otros, haciendo de ésta manera, más efectiva y más fácil la producción y el esfuerzo realizado conscientes de que si bien otorgan algunas concesiones, obtendrán igualmente ventajas.

Los objetivos que se pretenden lograr por medio del contrato colectivo, se pueden satisfacer con los requisitos que la Ley Federal del -- Trabajo señala para el contrato colectivo, y que a la vez constituye -- las condiciones de trabajo tales como jornada de trabajo, salario, descansos, vacaciones, etc., se pueden poner otras condiciones, existiendo común acuerdo entre el sindicato y el patrón más con las limitaciones --

que antes señalamos, las cuales no pueden ser inferiores a éstas.

Cuando se pactan las condiciones surge el deber ineludible tanto pa-
ra los trabajadores como los patrones de cumplir con tales condiciones,
pues de lo contrario, los hace merecedores de sanciones, como que les -
causaría un perjuicio ya que no sería posible el cumplimiento de las fi-
nalidades perseguidas en el contrato colectivo, por el no cumplimiento,
el trabajador puede ser sancionado con el despido, en tanto que el pa-
trón se le puede obligar a cumplir mediante el ejercicio del derecho de
huelga lo cual le representaría un serio perjuicio.

El contrato colectivo hace si bien, no inútil la contratación indi-
vidual, sino al menos poco práctica, pues a través del contrato colecti-
vo se logra un mejoramiento en las condiciones de vida del trabajador,-
proporcionándole más oportunidades de superación, tanto económica como
cultural, pues en éste donde se hace una reglamentación más minuciosa y
completa de las condiciones de trabajo, debido a que como lo señalamos-
la ley indica que se puede renovar cada dos años hace que sus condicio-
nes se puedan adaptar a los cambios sociales y económicos que constante-
mente se experimentan en todo el orbe.

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

I.- Historicidad de las Cláusulas de Exclusión en el Derecho Mexicano.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

La tendencia hacia las cláusulas de exclusión es tan antigua como la Asociación Profesional; Sin embargo casi nunca fué reconocida. De tal suerte, el más remoto antecedente de las cláusulas lo debemos encontrar necesariamente en el nacimiento de la Asociación Profesional, encontramos así de esa manera que ya en el régimen corporativo existió ciertas instituciones que por sus características son similares a lo que hoy se conoce como las cláusulas de exclusión.

En efecto un análisis del régimen corporativo nos conlleva a concluir que en dicho estudio existió una tendencia encaminada a excluir de las fuentes de trabajo a las personas ajenas a la corporación, llegando la segregación para la conservación del trabajo a límites extremos totalmente, por ello cabe hacer un reconocimiento histórico por dicho régimen.

Las Corporaciones desde su creación tuvieron como finalidad la defensa del mercado de trabajo contra los extraños. Surgen en el siglo XI como corporaciones de oficio, los símiles de oficio se agrupan entre sí constituyéndola, su fin era el socorro mutuo y la defensa de los intereses de sus miembros buscando controlar el mercado productor. Este Control en un principio se logró con la prohibición de ingresar nuevos miembros. Estas agrupaciones cobran fuerza sobre todo en el siglo XIII, cuando éstas instituciones rinden sus mejores frutos, máxime cuando se comienzan a reglamentar tal y como sucedió al dictarse la primera regla

mentación en las Ordenanzas de Juan II, El Bueno en 1351, llegándose en éste caso a raíz de la peste negra que azotó Europa en los años anteriores (lo que ocasionó una considerable alza en los precios) a establecerse la obligatoriedad del régimen corporativo como mejor manera de reglamentar el mercado, capacitándolo a aquél para que dictara lo que hoy se conoce como Derecho Económico y de Trabajo. Mismos acontecimientos determinarían las Ordenanzas de Eduardo III de Inglaterra en 1349 y 1351- (Statutes of Labourers) sólo que, a diferencia de la legislación francesa, en lugar de atribuir a la corporación la facultad legislativa, se fijaron salarios máximos, similares a los que se pagaban con anterioridad a la epidemia. Resultaba obvio que con éstas medidas las corporaciones se consolidaron a tal grado que Francia entregó el mercado a la corporación y la protegió contra las Asociaciones de compañeros.

Estos últimos, se habían multiplicado en toda Europa y constituían el grado intermedio de la corporación, entre el aprendiz y el maestro. Eran generalmente hombres maduros que habían concluido sus años de aprendizaje y se encontraban en espera de una oportunidad para adquirir la maestría; Su condición social sin embargo era relativamente satisfactoria. No obstante ello, era un grupo social diverso al de los maestros quienes gozaban de mejores condiciones de vida, por ello, poco a poco se fué formando entre ellos una conciencia de necesidad de unión. Un orden Jurídico ha de preocuparse del presente y futuro de sus hombres y cuando éste no se realiza de manera total, se reúnen los hombres para lograrlo; Así sucedería con éstas asociaciones quienes en un principio se organizaron con fines piadosos, una mejor práctica de los mandatos religiosos y el sostenimiento y ayuda de los compañeros enfermos o sin trabajo.

Así transcurría el movimiento obrero en Europa hasta en el siglo XVI comenzó la descomposición del sistema corporativo teniendo entre otras causas el crecimiento de las ciudades, el consiguiente aumento de

las necesidades sociales, el mayor comercio entre las naciones, y a fines del siglo XV el descubrimiento de América. Cambiaron entonces los principios de la corporación; La estructura permaneció idéntica, pero los maestros en cuyas manos se encontraba el poder corporativo principiaron a aprovechar su posición para adquirir privilegios, los años de aprendizaje se alargaron innecesariamente y el exámen para adquirir la maestría se revistió de un rigor imotivado. Los salarios de los compañeros no aumentaban en proporción al costo de la vida y el monopolio de la producción jugaba un buen papel impidiendo la apertura de nuevos talleres, llegando con ello la época en que los compañeros no podían encontrar trabajo en sus mismas ciudades. Con ello se agudizaba la injusticia del régimen social desencadenando la pugna entre maestros y compañeros.

Las asociaciones de compañeros se transformaron en organismos de lucha, cambiando las anteriores denominaciones de fraternités y bruderschaften por Associations Compagnonniques en Francia y gesellenverbaende en Alemania. Su propósito ya no era sólo mutualista sino la defensa de los intereses comunes siguiendo los lineamientos generales de la corporación. Reclamarón además el monopolio del trabajo: Ninguna persona debía entrar a prestar servicios en un taller si no era miembro de la Asociación. Esta exigencia es el antecedente más remoto que se conoce de la cláusula de exclusión de ingreso. Intervinieron también las asociaciones en los conflictos entre los compañeros y los maestros, y en diversas ocasiones reclamaron mejores condiciones de trabajo. Su fuerza radicaba en los intereses comunes y es de admirar el grado de solidaridad que alcanzaron; El compañero de asociación que era expulsado de la misma no podía encontrar trabajo en la ciudad; Se evitaba su trato y se le despreciaba públicamente.

El antecedente inmediato de las cláusulas de exclusión se encuentra en el boicot, una de las armas empleadas por las asociaciones de compa-

ñeros en su lucha contra las corporaciones. El boicot se ejercía en dos direcciones: La primera quedó asentada en el párrafo anterior y se aplicaba a los compañeros expulsados por la asociación, pero también a los que venían de otra ciudad y pretendían trabajar sin ingresar al grupo y prestar juramento de cumplir sus decisiones. En su segundo aspecto, se aplicaba el boicot al maestro y tenía por objeto que ningún compañero trabajara para su taller; Las causas de éste boicot eran múltiples, pero parece ser que, según las crónicas la principal fué la utilización de extraños a la asociación de compañeros en las fuentes de trabajo. El boicot no se levantaba sino al repararse la falta. Otras armas usadas lo fueron la huelga, como la de los zapateros de Londres en 1387, una de las más antiguas y la general de los compañeros de Wisbech de 1538, cuya finalidad fué pedir un aumento de salarios. Finalmente, cuando los compañeros no lograban que se les hiciera justicia, abandonaban frecuentemente la ciudad, mejor que regresar a las ciudades y sobre todo a los talleres.

Legalmente, las asociaciones de compañeros jamás fueron autorizadas. Las primeras asociaciones como las bruderschaften y fraternités, sólo estuvieron protegidas por la iglesia en razón de su propósito piadoso, por el contrario los poderes políticos de la edad media y el absolutismo le fueron hostiles. El apoyo de estos les fué dado a las corporaciones que constituían la organización normal de las fuerzas productoras de la ciudad. Cada corporación se apoyaba en una "carta privilegio", extendida por el emperador, el señor feudal o la ciudad, y en ocasiones, como aconteció con la Ordenanza de Enrique III, la forma corporativa de vino obligatoria para todos los artesanos. Por otra parte, en la corporación radicaba la fuerza económica y eran los maestros quienes pagaban los impuestos al estado. Finalmente las asociaciones de compañeros por no estar legalmente autorizadas, tenían un carácter de sociedades secretas y representaban una fuerza revolucionaria. Por ello, el poder públi

co las vió con desconfianza y las condenaba por lo que su vida tenía -- que ser precaria y sus luchas normalmente ilícitas. Se promulgaron por tal situación leyes prohibiéndolas como en Francia en 1539, ordenanza -- que se reprodujo en 1541, 1720, 1744 y 1777. En 1530 la Ordenanza de la policia del imperio prohibió las asociaciones de compañeros en Alemania. Todavía en 1840 el gobierno alemán reprimió a éstas organizaciones e inclusive hasta hace pocos años se encontraba la prohibición en una ley -- de Prusia de 1845. Así el organismo motor y coadyuvante del surgimiento en forma rudimentaria de las cláusulas de exclusión fué acosado y suprimido. Aunque todavía en Inglaterra se dan dos casos importantes del procedimiento instaurado por las asociaciones de compañeros, como con -- los cardadores del Oeste de Inglaterra que lograron constituir en 1741 -- una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas -- que no utilizaran trabajadores libres. Así también en 1771, lograron -- los sombreros formar una Federación Nacional y reclamaron que únicamente se empleara a sus miembros. En Inglaterra además y no obstante el -- cuestionamiento existente sobre la licitud de las cláusulas de exclu -- sión las trades Unions inglesas lograron que se respetasen sus uniones -- y sólo se utilizara a sus miembros.

Historicidad de las cláusulas de Exclusión en el Derecho Mexicano.

En el siglo XIX y en el porfirismo no fueron reconocidas las asocia -- ciones profesionales de obreros, ni celebraron con ellas por consiguien -- te contratos colectivos de trabajo; Por ende no pudieron haber existido en ésta época las cláusulas de exclusión.

Ahora bien conviene resaltar que, desde sus orígenes las cláusulas -- de exclusión se escindieron en dos: Las de ingreso y las de exclusión -- por separación, no marchando al unísono en la historia. La primera, se -- tiene noticia acorde a José Ortíz Petricioli, que figuró en el contrato -- colectivo de trabajo firmado en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuer

za Motriz, S. A., aunque no se ha encontrado un ejemplar de ese contrato.

Promulgada la Constitución de 1917, el movimiento en favor de las cláusulas de exclusión fué intenso, sobre todo en Tamaulipas y Veracruz. Y los trabajadores lograron implantar la primera de las cláusulas en muchos contratos colectivos.

Tiempo después en el lapso de 1925 a 1927 se reunieron en México -- los representantes obrero patronales de la industria textil y el 18 de marzo de 1927 se firmó la convención textil, destacando en ella el capítulo segundo denominado "DE LA ADMISION DE LOS TRABAJADORES", donde se estipuló que todo trabajador para ingresar a trabajar debía de solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato, ésta solicitud sería resuelta por la empresa y el sindicato. Si se admitía al trabajador y éste violaba el contrato en perjuicio del sindicato de la empresa, dándose de baja en éste, será tal agrupación la que ejerce la acción correspondiente por dicha violación, sin intervención ni responsabilidad para el patrón.

El precepto contenía una cláusula de exclusión de ingreso en forma moderada. Con ésta medida de la Convención Textil se originó que los demás sindicatos mexicanos reclamarán idéntico trato. Años después los obreros de la industria textil discutieron la cláusula de exclusión por separación, alegando que el último párrafo del artículo anterior la consignaba, por lo que al obrero que dimitiera del sindicato, a petición de éste debía despedirse del trabajo. Pero, acorde a Mario de la Cueva, haciendo a un lado éste caso, la cláusula de exclusión por separación no se presenta en los contratos colectivos si no hasta después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

En lo que hace a las legislaciones de los Estados, éstas sólo reconocieron la libertad de Asociación Profesional como es el caso de Vera-

cruz, Nayarit, Durango, Chihuahua, entre otros, pero sólo en la Ley del Estado de Hidalgo de 1928 se encuentra un principio de la cláusula de exclusión por ingreso, apareciendo definitivamente redactada en "El Proyecto de la Secretaría de Industria" de 1931, agregándose al proyecto descrito la cláusula de exclusión por separación durante la discusión de 1931 ante el Congreso Federal. Al parecer acorde a lo anterior en los demás estados no se conocieron las cláusulas de exclusión, sólo la legislación de Tamaulipas previa interpretación admitía la posibilidad del sindicato de excluir a algún trabajador pero con justa causa. En cuanto a la Ley del Estado de Hidalgo como apuntamos, en el artículo 38 de hacía un esbozo de cláusula de exclusión: "Cuando determinado trabajador obligado en contrato colectivo se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrón dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado".

El proyecto de Código Portes Gil parecía negar dichas cláusulas y aparecían disposiciones relativas al tema, como en los artículos 139 y 301, donde el primero establecía como obligaciones de los patronos preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicados y en el segundo artículo citado se prohibía a los sindicatos ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a despedir a un trabajador o le negaran trabajo a no ser que obrase en defensa de los intereses que representaba. La exposición del motivo aclaró el sentido del último artículo diciendo que con esto se pretendía impedir que la fuerza del sindicato imposibilitara el derecho que el Código le otorga con ciertas limitaciones para elegir su personal, esas limitaciones se encontraban en la fracción III del artículo 139 donde se establecía "elegir en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicados", de lo que se deducía que la acción del sindicato para pedir la exclusión de un trabaja-

dor habría de fundarse en el principio derivado del artículo 139.

El proyecto de la Secretaría de Industria ya señalado garantizaba - la libertad positiva y negativa de asociación profesional, y en su artículo 48 aceptaba la licitud de la cláusula de exclusión por ingreso por virtud de la cual el patrón se obligaba a no admitir como trabajadores - a los no sindicalizados, agregando que resultaba lícita sólo cuando había sido aceptada por la voluntad de las partes o sea asociación obrera y empresario. No se contenía en dicho cuerpo normativo la cláusula de - exclusión por separación.

En 1931 ante el Congreso Federal, se objetó el artículo 48 del proyecto de la Secretaría de Industria. La idea de que la cláusula de exclusión de ingreso debía de ser aceptada voluntariamente - decía - rompía la teoría del Derecho Mexicano del Trabajador pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran por la vía de huelga o solicitaran el arbitraje de las juntas de conciliación y arbitraje. La cámara de Diputados y el Senado aceptaron la opinión obrera; Objetaron además los trabajadores el proyecto, señalando que la cláusula de exclusión por ingreso era inútil sino se complementaba con la de exclusión por separación, bastaba que el obrero se registrara en el sindicato y luego dimitiera - después de quedar aceptado en la empresa. Solicitaron que se adicionara una disposición que resultó ser el artículo 236 de la Ley vigente; Y como el nuevo precepto contradecía los principios de la libre asociación, pidieron la supresión del párrafo que dice: "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", y lo extraño - del caso es que subsiste aún éste párrafo y el precepto que prohíbe - cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de asociación profesional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 resultaría un incentivo para los sindicatos obreros, las cláusulas de exclusión se reconocieron como lí-

citas pidiendo aquellos que se insertaran en los contratos colectivos - de trabajo y tuvieron éxito los sindicatos importantes.

La cláusula de Exclusión de ingreso, hasta antes de la promulgación de la Ley, se originó siempre de un acuerdo entre sindicato y empresario. Después de 1931 se reclamaron esa cláusula y la de exclusión por separación a través de la huelga.

Las cláusulas de exclusión tomaron auge, máxime cuando en 1934 estalló un movimiento de huelga en contra de la Cía. Mexicana de Petróleo - "EL AGUILA", S. A., sometándose el conflicto por acuerdo de las partes al arbitraje del entonces Presidente de la República, General Rodríguez El laudo se dictó el 9 de junio y en él impuso el Presidente las dos cláusulas de exclusión, pero sujetas a reglamentación. Este precedente se propagó inmediatamente y desde entonces los obreros han tenido a su favor a las Autoridades del Trabajo en cuanto hace a la aplicación de ambas cláusulas.

CAPITULO TERCERO

MARCO CONCEPTUAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

I.- CONCEPTO DE CLAUSULAS.

a).-Etimología de la palabra Cláusula.

La palabra cláusula, etimológicamente deviene del verbo latino-"Clau^o", que significa cerrar, lo encerrado; Tal concepto es un sustantivo que tomado como expresión o sustantivo verbal se traduce en "lo encerrado", "lo que ésta inmerso en" o sea "lo que se encuentra compendido en algo".

b).-Las Cláusulas Contractuales.

Por su significado la palabra cláusula se traduce en "cada una de las disposiciones de un contrato o tratado". De ahí que por norma, - las cláusulas se encuentren en los contratos, exigiéndose para la existencia de aquellas, la existencia de éste último; De tal suerte, las - cláusulas se encuentran en los contratos y añaden, señalan o explican - algún punto del mismo.

Por consiguiente, las cláusulas contractuales aparecen como una parte del contrato que complementa y explica las condiciones del mismo; Por ende podemos definir a la cláusula contractual como la parte o disposición del contrato en la que se estipulan condiciones del cumplimiento del mismo.

II.- CLAUSULA DE EXCLUSION POR ADMISION.

Concepto: La Cláusula de Exclusión por Admisión o también denominada por ingreso, es una disposición del contrato colectivo, en virtud de la cual se obliga al empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicados, o bien a los miembros de una agrupación determinada.

Opina Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" - (1) Tomo II, que en base a los términos anteriores parecería ser que es tuviésemos frente a dos cláusulas de exclusión por admisión: Una de sen tido emplio por virtud de la cual no se admitirían en la empresa sino a trabajadores sindicalizados, pero sin atender a la pertenencia de alguna agrupación en especial; La segunda sería restringida cuando unidamen te se permitiera el ingreso a quienes fueran miembros de una agrupación determinada. Sin embargo y no obstante lo sustentado por el insigne tra jadista, nos inclinamos por la segunda postura como la real esencia de dicha cláusula, toda vez que un análisis del precepto legal correspon diente y que será analizado más pormenorizadamente en el capítulo subse cuente nos permite colegir que ésta cláusula fué estipulada en favor de los miembros del sindicato contratante, puesto que de no existir éste y por lógica consecuencia contrato colectivo, el patrón tendría amplia li bertad para seleccionar su personal. Así lo dispone el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción Primera, cuando señala que en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusi vamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contra tante.

a).-Naturaleza de la Cláusula de Exclusión de Ingreso.

La Cláusula de Exclusión de Ingreso, como apuntamos en el párrafo anterior, acorde a Mario de la Cueva, recibiría una doble interpretación ante la forma como se encontraba redactada en el artículo 49 de la

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pag. 652-653.

II.- CLAUSULA DE EXCLUSION POR ADMISION.

Concepto: La Cláusula de Exclusión por Admisión o también denominada por ingreso, es una disposición del contrato colectivo, en virtud de la cual se obliga al empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicados, o bien a los miembros de una agrupación determinada.

Opina Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" - (1) Tomo II, que en base a los términos anteriores parecería ser que estuviésemos frente a dos cláusulas de exclusión por admisión: Una de sentido amplio por virtud de la cual no se admitirían en la empresa sino a trabajadores sindicalizados, pero sin atender a la pertenencia de alguna agrupación en especial; la segunda sería restringida cuando únicamente se permitiera el ingreso a quienes fueran miembros de una agrupación determinada. Sin embargo y no obstante lo sustentado por el insigne tratadista, nos inclinamos por la segunda postura como la real esencia de dicha cláusula, toda vez que un análisis del precepto legal correspondiente y que será analizado más pormenorizadamente en el capítulo subsecuente nos permite colegir que ésta cláusula fué estipulada en favor de los miembros del sindicato contratante, puesto que de no existir ésta y por lógica consecuencia contrato colectivo, el patrón tendría amplia libertad para seleccionar su personal. Así lo dispone el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción Primera, cuando señala que en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante.

a).-Naturaleza de la Cláusula de Exclusión de Ingreso.

La Cláusula de Exclusión de Ingreso, como apuntamos en el párrafo anterior, acorde a Mario de la Cueva, recibiría una doble interpretación ante la forma como se encontraba redactada en el artículo 49 de la

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pag. 652-653.

Ley Federal del Trabajo anteriormente: De acuerdo con la primera, podría pactarse en los contratos colectivos que la empresa solamente empleara a los trabajadores sindicalizados, independientemente de la agrupación en que militaran; De acuerdo a la segunda, el patrón se obligaría a incorporar a la fuente de trabajo sólo a los trabajadores miembros de una agrupación determinada.

En opinión de varios tratadistas como Hueck y Nipperdey, la segunda interpretación contraría el derecho o principio de la libertad negativa de asociación profesional (2); Diferimos de éste criterio, porque si bien es cierto que constitucionalmente se consagró el derecho al trabajo, no existe derecho alguno que señale la facultad del trabajador a laborar en determinada empresa.

Por fortuna, como ya señalamos dicha divergencia en criterios quedó subsanada por la ley multicitada, cuando señala que en el contrato colectivo podrá consignarse la obligación del patrono a admitir como trabajadores sólo a los miembros del sindicato contratante; Con ello la legislación de referencia se apega al segundo criterio a que hacía alusión el Doctor Mario de la Cueva y queda salvada la ambivalencia antes citada.

Cabe señalar por otra parte, a la cláusula de exclusión como parte integrante del llamado elemento obligatorio del contrato colectivo, toda vez que en sí misma no es una condición de trabajo, sino un pacto celebrado entre sindicato y empresa para la selección de personal, derivándose de tal convenio una obligación para el patrón de la fuente de trabajo y una facultad en favor de la agrupación sindical. No forma parte del elemento normativo dicha disposición en la medida que no es útil para integrar el contenido de las relaciones individuales de trabajo; Su actuación es precedente a la formación de tales relaciones y se

(2) Derecho Colectivo del Trabajo. Hueck - Nipperdey. Pag. 260-265.

traduce en la posibilidad del sindicato de intervenir o proponer al candidato que ha de ocupar un puesto en la planta productiva.

El Proyecto de la Secretaría de Industria señalaba que la aceptación de la cláusula debía ser enteramente libre por parte del patrón, pero con posterioridad el Congreso Federal suprimió ésta medida, para convertirse en una medida obligatoria por la costumbre impuesta a partir de 1934, cuando el General Rodríguez, Presidente Nacional emitió un laudo en favor de los trabajadores y en perjuicio de la empresa llamada "El Aguila", S. A. (Cía. Mexicana de Petróleo), adoptándose en los contratos colectivos las cláusulas de exclusión cuando es necesario la intervención estatal por virtud de las Autoridades del Trabajo en el supuesto de que no haya convenido sobre el articular entre patrón y sindicato por no llegar a un acuerdo llegándose así a tal grado que ya no es potestativo del patrón incluir éstas cláusulas.

La Cláusula, de acuerdo a lo sustentado líneas arriba, tiene la posibilidad de devenir de tres fuentes: El mutuo acuerdo de las partes, decisión de un arbitro señalado por las partes, lo que hace similar a la primera por tener en el fondo, inmersa una concordancia de voluntades; Y el tercer origen lo representa el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma Autoridad que normalmente se pronuncia en favor de la adopción de las cláusulas de exclusión, con lo cual se pierde la potestad sobre la elección de dichas disposiciones por parte del patrón

b).-Efectos de la Cláusula de Exclusión por Admisión:

Los efectos de la cláusula estudiada anteriormente consisten en limitar la posibilidad del patrón en la selección de personal. En la vida práctica se ha reglamentado estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante y en el supuesto de que no lo haga, la empresa escoge al candidato. Inclusive muchos contratos, para una mejor selección

de personal, dentro de lo posible, consignan la posibilidad de que el -
sindicato proponga una terna, para que de ahí surja la persona que cu-
bra la vacante a elección de la empresa, lo que resulta una mejor op-
ción para mejorar la calidad del personal en la empresa. Así el patrón-
depende en la selección del personal de la determinación del sindicato.
La única limitante de dicha cláusula es que no es susceptible de aplica-
ción a los trabajadores que formen parte del centro de trabajo desde fe-
cha anterior a la celebración del contrato colectivo y no formen parte-
del sindicato contratante.

Lo más usual en los contratos colectivos de trabajo para la aplica-
ción de la cláusula, es el señalamiento de un período a prueba. Se ha -
señalado al respecto si es ilegal, puesto que es contrario a los princi-
pios constitucionales y a la Ley Laboral misma, ya que conforme a ésta,
los contratos deben ser fijos desde su iniciación y perdurar en tanto -
subsista la materia de trabajo o se dé una causal de rescisión. La Ley-
no regula los contratos a prueba.

Nuestro más alto Tribunal, la Suprema Corte se ha pronunciado al --
respecto en contra de los mismos considerando que los patrones los uti-
lizaban como medio de abuso contra los trabajadores y como medio de bur-
lar la ley de la materia resguardándose en dichos contratos para evitar
el reconocimiento de derechos en favor de dicho sector. En lo particu--
lar coincidimos con Baltazar Cavazos Flores (3) y el Doctor Mario de la
Cueva sobre la conveniencia de reglamentarlos, consignando en ellos un-
período de prueba razonable, en el cual el trabajador deberá demostrar-
la capacidad y los conocimientos idóneos para el desempeño del trabajo-
estipulado. Abundando la Constitución y la Ley no prohíben que se juz-
gue la capacidad de los obreros antes de su enrolamiento definitivo en-
la empresa, logrando con ello la conservación de las empresas al contra-
tar personal competente. Esto se consolida con lo dispuesto por el artí

(3) Ley Federal del Trabajo. Comentada Baltazar Cavazos F. Pag. 127.

culo 53 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo donde establece como causal de terminación de las relaciones de trabajo la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, lo que se traduce en incompetencia, lo que hace necesario para evitarla la selección del personal mediante un período a prueba apegado a la realidad.

c).--Finalidad de la Cláusula de Exclusión:

El fin primordial de ésta cláusula al limitar la posibilidad de selección por parte del patrón en lo que al personal se refiere es evitar la destrucción o el debilitamiento del sindicato (situación que se lograría al dejar total libertad al patrón en la materia señalada), fortaleciéndolo con ésta medida. Históricamente se ha justificado situándolo como un medio de la clase obrera para equilibrar los factores de la producción, en éste caso capital y trabajo. Sabido es que nunca ha existido ni existirá una cooperación entre la empresa y el trabajador, y como históricamente esto se ha comprobado ya cuando así lo ha señalado Carlos Marx que la historia es una continúa lucha de clases, es por lo que se han implementado éstas cláusulas, como medio de luchar por mejores condiciones de vida por parte del sector trabajo en contra de los empresarios.

El arma más poderosa con que cuenta el sector obrero para lograr ese equilibrio descrito lo constituyen las asociaciones profesionales, de la fortaleza de éstas dependen la consecución de los fines de la misma, de ahí surge la importancia y finalidad de éstos preceptos, como medio de consolidación de éstas agrupaciones en su lucha contra el factor capital en las relaciones productivas.

La experiencia ha indicado que la debilidad de un sindicato se traduce en el abuso del patrón del sector obrero, sojuzgándolo y abusando de él; Por ello, se ha implementado la cláusula de exclusión multicitada como medio de defensa y fortalecimiento de los intereses del Grupo la

defensa del interés colectivo frente al patrono.

III.- CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

La Cláusula de Exclusión por Separación es una disposición del Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de la cual y a petición del sindicato respectivo, debe de ser despedido de la empresa el trabajador que, formando parte de dicho sindicato renuncia a formar parte de él o sufre la expulsión de tal corporación.

Conviene señalar que al respecto, la ley es muy clara en el sentido de determinar los alcances de ésta relación tripartita entre sindicato, trabajador y patrón, facultando al sindicato a solicitar la destitución en su cargo del trabajador que renuncie al mismo o sea expulsado de dicha asociación profesional, bastando para ello la simple petición del -sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, segregándose por -consiguiente al obrero de la fuente de trabajo en el caso de que incurra en tales extremos.

Esta cláusula se le ha definido también como: "La facultad de la asociación sindical de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien a la militancia en el mismo o se les expulse del sindicato.

Se ha pensado que ésta cláusula debe estar incluida dentro de las -de preferencia sindical; Esto es inadecuado considerando que la finalidad del precepto es excluir a quienes no formen parte de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo.

a).- La Naturaleza de la Cláusula de Exclusión por Separación:

La cláusula de referencia forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo. No obstante que tiene una influencia real sobre las

relaciones individuales de trabajo, no es una condición del mismo toda-
vez que no se refiere a las relaciones entre trabajador y patrón.

Si se analiza la cláusula de exclusión por separación vemos que tie-
ne cierta similitud con la condición resolutoria del Derecho Civil, por
que las relaciones individuales de trabajo en éste caso quedan sujetas-
a una especie de condición resolutoria, al depender su vigencia de la -
no realización de un acontecimiento que es la renuncia o la expulsión -
del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo; La única dife-
rencia con la institución del derecho común es que ésta tiene efectos -
retroactivos, mientras que la cláusula de exclusión por separación no -
los tiene.

Para Mario de la Cueva, la Cláusula recibe una doble interpretación
Una amplia, cuando habría de aplicarse en beneficio de todos los sindi-
catos, y la otra, restringida, cuando ha de aplicarse sólo en beneficio
del sindicato contratante. (4)

Lo cierto es que la práctica mexicana ha adoptado la segunda corriente,
misma que ha encontrado sustento en lo dispuesto en la legislación labo-
ral en su art. 39 fracción última al establecerse la facultad de que -
el patrón separe del trabajo a los miembros del sindicato contratante -
que renuncien o sean expulsados del mismo.

La cláusula de exclusión por separación, mejor que la de exclusión-
de ingreso, sirve en nuestro derecho a la lucha intersindical y a la po-
lítica seguida por los sindicatos, es indudable que es utilizada en con-
tra de aquellos trabajadores que no se someten incondicionalmente a los
lineamientos del sindicato.

Cronológicamente ha corrido igual suerte que la cláusula de exclu-
sión de ingreso, a partir de 1934 en el laudo de dicha fecha, y a par-
tir del cual se incluyeron ambas cláusulas, marchando juntas desde esa-

(4) Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pag. 656-657.

época.

Puede decirse sobre el particular, que la cláusula de separación -- no se concibe sin ir ligada a la de exclusión por ingreso, considerando que si el patrón tuviera entera libertad en la selección de su personal carecería de objetos el despido que se hiciese sobre aquél trabajador -- que renuncia o es expulsado del sindicato en la inteligencia de que, -- sin la cláusula de exclusión por ingreso, correspondería al patrón la -- facultad de elegir libremente a su personal.

A pesar de lo antes expuesto, ambas instituciones no convienen ser una unidad; Esto se demuestra cuando en la práctica legal en México se han incluido preceptos distintos en los contratos colectivos, de lo que puede inferirse que los interesados han visto una diferencia entre dichas cláusulas. Aunado a esto, las dos cláusulas producen efectos y con secuencias diametralmente diversas: La cláusula de ingreso no afecta -- las situaciones y relaciones jurídicas, en la medida en que nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, resultando con ello que a nadie se le afecta en sus intereses jurídicos con esa disposición. La cláusula de exclusión por separación es diversa en su efecto ya que el mismo consiste en poner fin a una relación jurídica, por lo que sí afecta los intereses jurídicos de los trabajadores. Esto hace pensar en -- principio que la cláusula de ingreso si es conveniente pactarla, puesto que no afectaría los intereses jurídicos de los obreros, lo que no sucede con la cláusula de exclusión por separación donde resulta obvio y manifiesto el perjuicio que se cause en el interés jurídico de los trabajadores.

b).- Efectos de la Cláusula de Exclusión por Separación.

La cláusula de exclusión por separación produce un triple efecto al aplicarse. Como quedó asentado en líneas precedentes ésta cláusula se --

actualiza cuando el trabajador renuncia o es expulsado de un sindicato- el cual es el titular del contrato colectivo celebrado con la empresa.- Al darse éste presupuesto, se pierde el empleo del trabajador, el mismo que desempeñaba en la empresa; En segundo lugar se pierden todos los de^{re}chos inherentes al empleo, como años de antigüedad, la posibilidad de jubilación y otras de realización futura; Y por último se pierden los - derechos relativos a las indemnizaciones por despido.

La situación resulta similar al despido dado por el patrón ante una causal cometida por el trabajador y contemplada en la Ley Federal del - Trabajo en su artículo 47, sólo que en el despido por separación del -- sindicato podría darse sin incurrir en alguna causal del mencionado artículo, a menos que en los estatutos del sindicato se encontrara inserta como causa de despido o expulsión del mismo el incurrir en alguna -- causa de las contempladas en el artículo de referencia.

Las ideas de las cláusulas de exclusión está copiada de los procedi^mientos utilizados en las corporaciones, la idea de defender el mercado de trabajo agrupándose en organismos de lucha como sucedió con las aso- ciaciones de compañeros para garantizar las fuentes de trabajo y con -- ello mejores condiciones de vida sirvieron como fundamento para la im-- plantación de tal clausulado.

Así, históricamente se ha demostrado la conveniencia de adoptar pre^{ceptos} que hagan posible la consecución de mejores condiciones de vida, y es la historia, la que ha demostrado que para ello se hace menester - la agrupación de los hombres a través de los sindicatos, como medios de defensa y promotores de las conquistas más benéficas para una clase -- económicamente débil como lo es la trabajadora. Surge así el fin irme-- diato de la cláusula de exclusión por separación, evitar la disgrega- -- ción de la asociación profesional, para de esa manera alcanzar el fin - mediato de la misma, la obtención de mejores condiciones de vida.

Hoy en día surgen éstas cláusulas como una realidad social, como -- una garantía de la sociedad más desfavorecida económicamente, el grupo-obrero. La solidaridad por sí misma en México no existe entre las cla-- ses sociales, y es notorio que en muchos países los empresarios tiendan a minar las uniones obreras porque representan una amenaza para su exce-- siva ganancia, valiéndose para ello incluso de la mala fé como lo seña-- la Mario de la Cueva; Por ello, surgen las cláusulas de exclusión como-- un medio legal de defender al sindicato de maniobras incontrolables, -- son pues un derecho otorgado a la asociación profesional frente al em-- presario y su finalidad es la conservación y fortalecimiento de los gru-- pos obreros.

c).- Finalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación.

La característica esencial del hombre es ser un ente político, ya -- que la historia ha demostrado que no puede vivir en soledad, depende de sus congéneres. Es ahí la causa que se ha encontrado como fundamental -- para la constitución de las asociaciones profesionales; El ser humano -- ha descubierto en la unión un medio idóneo para alcanzar sus objetivos-- de manera más expédita y completa, resultando de ésta idea la estructu-- ración de algunos instrumentos que solidifiquen la agrupación.

Esta, ha sido la finalidad de la cláusula de exclusión por separa-- ción, consolidar la agrupación evitando su desmenbramiento y debilita-- miento. El hombre al ser un ente social tiene como impulso natural a -- asociarse y de manera más perfeccionista, a sindicalizarse, ya que sien-- te que al estar unido podrá luchar por sus intereses con mayores proba-- bilidades de éxito, surgiendo de éste propósito la creación de las cláu-- sulas de exclusión, como medio de la clase obrera para su consolidación y equilibrio en las relaciones de trabajo, ya que partiendo de la premi-- sa de que con las cláusulas multicitadas se obtiene una mejor solidifi-- cación, es posible la conquista de mayores beneficios y un mejor trato;

Resulta también así una mejor defensa de los intereses de clase, cuando la misma es sustentada por un sindicato honesto y fuerte que se encuentra integrado y respaldado por un porcentaje elevado de trabajadores -- que laboren en una empresa.

Las cláusulas de exclusión defienden al grupo contra el patrono y -- en todo caso contra los patronos coludidos con el empresario, su finalidad (sobre todo la finalidad de la cláusula de exclusión por separación), es evitar la destrucción mediante el debilitamiento del grupo -- por acciones ocultas o dolosas.

d).- Requisitos de Procedibilidad para la aplicación de la Cláusula de Exclusión.

Toda persona que celebra el acto jurídico de asociación contrae por ese consentimiento la obligación de permanecer asociado, con el propósito de realizar los fines de la agrupación.

En estricto derecho, la asociación guardaría una reciprocidad en relación con los sujetos, entes singulares, componentes de la asociación, en la medida en que ésta hace nacer en favor del grupo humano la facultad de rescindir el acto jurídico respecto a uno de sus miembros, cuando éste incurre en el incumplimiento del pacto social, generando igualdad en favor del individuo, cuando es el grupo el que se aparta de los lineamientos consignados en el propio pacto.

Sin embargo, no es ésta la solución que adopta nuestra legislación-laboral, considerando que el individuo carece de la facultad de rescindir el pacto celebrado en el seno de la agrupación, con ésta misma, aun que exista una notable irregularidad en el cumplimiento de los mandatos del pacto. En cambio la asociación si posee el derecho de rescindir el convenio celebrado con uno de sus miembros, expulsándolo del grupo, sin necesidad de plantear ante autoridad jurisdiccional el asunto haciéndolo-

lo mediante un procedimiento tramitado por sus propios Órganos y resolviéndolo estos. (5).

Así la disociación del individuo del grupo, por más justa que sea, - representa una falta al pacto común.

Quedó señalado en líneas precedentes que la legislación ha encomendado la aplicación de las cláusulas de exclusión a la misma asociación profesional, pero para ello deben de mediar ciertos presupuestos que, una vez reunidos hacen posible su aplicabilidad.

En el caso de la Cláusula de Exclusión por Admisión, no reviste gran trascendencia los requisitos exigidos, será necesario sólo la existencia de un sindicato contratante (de manera específica; de manera genérica -- también puede haber sindicatos de patrones), constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses. Se entiende además que se hace menester que la asociación profesional sea la titular del contrato colectivo de trabajo, resultando éste último otro de los requisitos exigidos - y que resulta esencial para la existencia de la cláusula de referencia, - considerando que dicho precepto sólo puede existir y aplicarse en un contrato de la naturaleza descrita.

Se entiende así, al Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio - celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios - patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el propósito de establecer las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo en -- una o varias empresas o establecimientos. Así el titular del Contrato es necesariamente la asociación profesional que conocemos como sindicato, - quedando vedada tal facultad a los grupos de trabajadores agrupados en - forma temporal para la defensa de sus intereses comunes y que reciben el nombre de coaliciones, tal situación es aplicable también a los trabajadores individualmente considerados.

(5).-Manual de Derecho Obrero". Jesús Castorena. Pag. 274.

Para la procedibilidad de la cláusula de exclusión por admisión es necesario además que los trabajadores que vayan a ser propuestos para su admisión en las fuentes de trabajo sean miembros del sindicato contratante. Y por último será requisito indispensable que el precepto aludido -- conste expresamente en el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que de otra manera no es posible su aplicación en la inteligencia de que tal supuesto es *conditione sine qua non* para la existencia de ésta cláusula tratada.

En lo que concierne a la cláusula de exclusión por separación, existen diversos requisitos, algunos de ellos similares a los señalados para la procedibilidad de la cláusula de exclusión por admisión y que devienen de la interpretación de la legislación laboral vigente tal y como se señala a continuación:

a).-El trabajador debe ser miembro del sindicato.- Es obvio que se refiere al sindicato titular del Contrato que rige las condiciones bajo las cuales se prestará el servicio, en realidad se trata sobre todo de una condición previa ya que para que el trabajador renuncie o sea expulsado de un sindicato es necesario su previa militancia en el mismo. Esto encuentra apoyo en la Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia del 15-quinque de octubre de mil novecientos treinta y seis, Toca 3043/36/2a. Alberto Sánchez de la Vega:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la cláusula de exclusión no puede aplicarse sino a quienes forman parte del sindicato contratante, por tanto cuando un sindicato comunica al patrón que ha aplicado la cláusula de exclusión a un trabajador y le pide que lo separe de su trabajo, el patrón para hacer la separación sin responsabilidad para él debe cerciorarse de que el trabajador -- respecto del cual se pide la separación, formaba parte del sindicato.

Actualmente ésta disposición se encuentra consignada en el artículo 395 fracción segunda de nuestra legislación laboral cuando señala que -- "podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros --

que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

b).-Requisito previo a la existencia y aplicación de ésta cláusula,- lo constituye la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, en la medida de que la esencia y surgimiento de la primera ésta condicionada a la creación de ese convenio; Esta situación deviene de la interpretación que sobre la Codificación Laboral se hace a efecto de determinar los alcances y contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, apareciendo en la Ley la facultad de incluir éstas cláusulas de exclusión.

c).-El trabajador debe renunciar o ser expulsado del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

Elemento indispensable para que proceda la aplicación de la cláusula de exclusión señalada; Acorde a Mario de la Cueva (6), la aplicación de la misma depende del acontecimiento futuro como lo es la renuncia o expulsión al sindicato por parte del trabajador, cumpliéndose tal requisito se actualizará la disposición referida.

En lo que hace a la renuncia, la legislación de la materia no exige de manera expresa requisito alguno, sin embargo pensamos que, acorde a una interpretación del articulado sobre la sindicación existente en nuestra codificación laboral, la renuncia debiera revestir ciertas formalidades; En efecto, en el capítulo señalado, existe una disposición que establece la prohibición de obligar a alguien a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Implica ello que tal decisión debe ser libre y espontánea, consecuencia del libre albedrío que todo ente humano goza; Si consideramos que la renuncia al formar parte de un sindicato entraña una decisión, una manifestación de voluntad, encontraremos que también - ésta determinación debe ser consecuencia del libre albedrío, de la facultad de tomar una determinación, cualidad inescindible en el hombre.

Considerando la disposición ya señalada, hemos inferido que la manifestación de voluntad que reviste la renuncia debe ser expresa; Escrita- en cuanto a que la lógica y el más elemental sentido común han demostra-

(6).-Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Mario de la Cueva. Pag. 658--661.

do la utilidad que representa en materia probatoria la escritura, situación de la cual carece la oralidad. Debe además estar libre de todo vicio como lo puede ser el error, el dolo, la violencia o la lesión; Es decir que participa de los atributos del acto jurídico al formar parte de esa categoría al ser una manifestación de voluntad tendiente a producir consecuencias de derecho, en éste caso su desligamiento de la agrupación sindical como resultado de su libre voluntad.

En lo relativo a el segundo caso en virtud del cual se actualiza la cláusula de exclusión por separación, como lo es la expulsión del sindicato, la Ley ha señalado el procedimiento a seguir para la aplicación de ésta medida, medida totalmente plausible puesto que nadie puede ser excluido de una comunidad arbitrariamente porque se caería en el imperio de la injusticia y en nuestro sistema jurídico, se llegaría a un estado de indefensión al violarse las más irrestrictas y elementales facultades del ser humano.

Mientras que la renuncia implica la dejación o dimisión voluntaria a una cosa que se posee o un derecho, la expulsión en cambio no considera la voluntad del individuo que sufre tal correctivo, sino que deviene como medida dejando fuera de la organización sindical a todo trabajador -- que haya incurrido en alguna de las causales de expulsión consignadas en los estatutos de la corporación; Para que éste acto sobrevenga es necesario que se sigan algunos requisitos y no son otros más que los determinados en el artículo 371 fracciones VII, circunstancias imprescindibles -- acorde a como lo precisan algunas jurisprudencias señaladas por el insigne maestro Euquerio Guerrero (7).

d).-Requisitos de Procedibilidad para la aplicación de la Cláusula de Exclusión.

Para que la aplicación de ésta cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos se conceptúe legal debe llenar los requisi--

(7).-Manual de Derecho del Trabajo. Euquerio Guerrero. Pag. 285-286.

tos de la fracción VII del artículo 246 (actualmente 371) de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador estén previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

5a. Epoca, Tomo LXVI, Pag. 1299, A. D. 7701/40 Dean Delgadillo Alfredo.

Tomo LXXVII Pag. 1104, A. D. 1067/43 García Prisciliano.

Tomo LXXVIII Pag. 2944, A. D. 4193/42 Chinas Alfredo.

Tomo CIII, Pag. 1232, A. D. 6351/47 Corona Díaz Julián y Coags.

Tomo CXVI, Pag. 509, A. D. 8585/47 Líneas Urbanas de Camiones Rojos, S. A.

Página 36 del Apéndice de Jurisprudencia 1965 del Semanario Judicial de la Federación, 4a. Sala.

e).-Cláusula de Exclusión, sus Requisitos.

Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fué legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es precisa la concurrencia de los siguientes hechos: Que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que ocurrió uno de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que ésta fué aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (8), debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votó y su firma, que la cláusula esté estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión. Amp. 2546/55/2a. Rebeca Pérez Torres. Fallado el 8 de abril de 1957.

Resulta evidente que los postulados antes señalados hacen una interpretación que resulta congruente con el artículo relativo a la cláusula-

(8).-Actualmente se requieren la mayoría de las dos terceras partes.

tratada: Es indispensable conforme al texto legal para la actualización de la cláusula que se determinen previamente los casos y el procedimiento de aplicación, situación que deberá señalarse en los estatutos de la corporación, disposición que resulta elemental para evitar las arbitrariedades y hacer factible la defensa del trabajador.

Además, es menester que la expulsión obedezca a la debida comprobación del incurrimento del trabajador en alguno de los casos señalados para tal efecto.

Señala el dispositivo legal multicitado que el organismo competente para conocer del procedimiento de expulsión lo constituirá la asamblea de trabajadores; Cuando se refiera a sindicatos integrados por secciones el procedimiento se ventilará ante la sección correspondiente, pero la decisión de la expulsión deberá emitirse considerando a los trabajadores de todas las secciones integrantes del sindicato; Además es condición indispensable para la validez del procedimiento relativo a la expulsión lo que equivale a la garantía de audiencia en ésta secuela: El hecho de que el trabajador a quien se le pretenda aplicar la cláusula de exclusión por separación, deberá ser oído en defensa, sirviendo de base al procedimiento, así como a su defensa las pruebas aportadas a su favor así como las que hayan dado origen al procedimiento.

Por último, el acuerdo de expulsión deberá ser aprobado por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros integrantes del sindicato.

Resulta obvio que al menos en cuanto al procedimiento en sí, se apega éste a las garantías esenciales que todo proceso debe contener como poner en conocimiento del interesado el hecho, enterarle la denuncia y pruebas en su contra, darle oportunidad de defenderse oyéndole en su defensa y permitiéndole rendir las pruebas que estime procedentes para alegar en su favor; Reunidos éstos requisitos se apega a derecho el procedimiento en sí, evitando la violación de garantías esenciales al ser humano como es la facultad de ser oído y vencido en juicio requisito de ob--

servancia elemental considerando que la asociación profesional se mueve en un orden jurídico de tal manera que debe sujetarse a los lineamientos establecidos en él mismo.

La solicitud al patrón: En el precepto legal relativo a la cláusula de exclusión se ha consignado que podrá establecerse en el contrato colectivo de trabajo que el patrón separará del trabajo a todo trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato titular del contrato; Tal disposición entraña que no es propiamente el sindicato quien despide al trabajador de la empresa donde éste labora en la medida en que esto es inadecuado e inverosímil ya que la fuente de trabajo en cuanto a despidos de personal corresponderá al patrón o la persona en que esté delegada tal facultad para realizar la acción relativa. Corresponderá al sindicato en todo caso y si así está consignado en el contrato celebrado entre empresa y sindicato solicitar al empresario el despido del trabajador en virtud de haber incurrido en algunos de los supuestos de aplicación de la cláusula de exclusión; Es así que el patrón interviene en la separación del personal subordinado a él pero por causas netamente ajenas a él.

Se trata de la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la actualización de un supuesto considerado en el contrato colectivo y plenamente determinada por la Ley.

Ahora bien, se ha establecido que la aplicación de la cláusula, realizada dentro de el marco legal establecido en la Legislación laboral libera de responsabilidad tanto a sindicato como a empresario de responsabilidad alguna, bastando para ello el cumplimiento de los requisitos legales al efecto establecidos en líneas precedentes; Se ha discutido al respecto si el patrón tiene alguna obligación previa a la aplicación de la disposición relativa a la exclusión o debe inmediatamente aplicarla ante la sola petición de la asociación profesional. La obligación aludida acorde a la práctica mexicana ha oscilado entre aceptar que bastaría la sola petición del sindicato para que se diera la expulsión, hasta con

siderar en algunos casos que se hacía necesario previo a la actualización de la disposición tratada la verificación por parte del patrono del cumplimiento por parte del sindicato de los preceptos legales relativos al procedimiento de realización de la cláusula referida, llegando a pronunciarse en uno y otro sentido la Suprema Corte de Justicia en conflictos ventilados ante ella, adoptando en otros casos una solución intermedia entre las anteriores medidas, señalando que el empresario para la aplicación de la disposición de exclusión debería cerciorarse que el trabajador sujeto de controversia fuere efectivamente integrante del sindicato contratante y solicitante de la medida analizada.

Los sindicatos de los trabajadores desde un principio han sostenido la tesis de que es suficiente la solicitud de despido hecha a la empresa para que se produzca aquél, argumentando que éstas no pueden ni deben intervenir en la organización interna de las asociaciones de trabajadores, pues éstas son totalmente independientes del patrón y por lo tanto libre de administrarse de la forma en que la asamblea estime prudente; agregan que si se permitiese injerencia de cualquier tipo el sindicato perdería su autonomía. Si se permitiese a la empresa investigar la legalidad de las determinaciones se llegaría incluso a la posibilidad de que aquellos intervinieran en la vida interna de los sindicatos, lo cual podría suscitar diversos problemas en razón a la interpretación que pudiera darse -- por cada una de las partes a actos determinados.

El ilustre tratadista Mario de la Cueva adopta la posición intermedia elaborada por la Suprema Corte de Justicia señalando que la expulsión de un socio o su renuncia son actos que deben ser juzgados por la asociación profesional tocando al patrón proceder en consecuencia ante la solicitud de los representantes legítimos del sindicato y verificar que el trabajador era efectivamente miembro del sindicato. Se basa para ello en la Jurisprudencia relativa al aspecto tratado emitida por la Suprema Corte de Justicia el 6 de diciembre de 1940, Amparo Directo 1535/40/Ia., Cfa. de Servicios Públicos de Nogales, S. A. (9).

(9).--Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Mario de la Cueva. Pag. 663.

"Al patrono sólo compete, en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión, cerciorarse: A).-De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; B).-De que en el -- contrato respectivo esté consignada dicha cláusula. Una vez que esto se acredite, el patrono sin ninguna responsabilidad, está obligado a cum-- plir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en -- los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores".

Implica esto que la competencia del patrón es mínima en la ejecución de la cláusula de exclusión, situación perfectamente comprensible ya -- que de permitirse la intromisión en materia de legalidad al patrón se -- llegaría al extremo de coartar la autonomía sindical debilitando su -- fuerza en su lucha para la mejora y defensa de los intereses comunes. -- El patrón sólo le competerá conocer e investigar si el trabajador es -- miembro del sindicato contratante que pide la aplicación de la disposi-- ción de exclusión a efecto de evitar arbitrariedades y equivocaciones, -- tendiendo a no perjudicar a trabajadores ajenos al sindicato, en la in-- teligencia de que la cláusula señalada es estipulada entre patrón y sin-- dicato por lo que sería injusto que afectase, los intereses de volunta-- des ajenas a la disposición, lo cual resultaría a todas luces injusto.

Esto se explica si atendemos además que sería totalmente ilógico --- aplicar algo que deviene de un pacto lo cual implica manifestación de -- voluntades a una que es ajena a ésta relación en lo concerniente a la -- medida de exclusión. Tal conclusión ha encontrado apoyo en diversas Ju-- risprudencias, permitiéndonos señalar algunas para apoyar el punto de -- vista sustentado:

"El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuer-- do de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato para acatar -- tal acuerdo; pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia-- en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es -- contrario a la Ley". (10)

(10).-Jurisprudencia. Apéndice 197. . a. parte 4a. Sala. Tesis 24.

"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 llevo a cabo en forma irregular, y aún con trariando disposiciones del citado contrato o de los estatutos correspon dientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la em-- presa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer-- a su vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fué por su propia voluntad como lo separó del trabajo". (11).

La exegésis de la anterior jurisprudencia conlleva a pensar que el patrón cumple su obligación despidiendo del trabajo al trabajador expulsado o que haya renunciado al sindicato contratante sin incurrir en responsabilidad alguna, guardando el trabajador la facultad de ser reinstalado como consecuencia de una inexacta o indebida aplicación de la dispo sición de exclusión que ocasione un perjuicio en el interés del trabaja dor.

Ahora bien, resulta evidente que la intervención del patrón en la - aplicación de la cláusula es mínima, teniendo la obligación de respetar el pacto celebrado con la asociación profesional específica en la hipóte sis de que ésta le solicite la terminación de las relaciones de trabajo con el individuo expulsado o que haya renunciado a la militancia guarda da en el grupo sindical; Con ello, el patrón se libera de responsabili-- dad alguna teniendo sólo que reinstalar al trabajador en su puesto cuan do la medida pedida por el sindicato es injusta, haciéndose la aclara- - ción de que la empresa no tendrá la obligación de pagar los salarios caí dos en la inteligencia de que la determinación del despido obedece a si tuaciones totalmente ajenas a él, en virtud de encontrarse a su vez obli gado al cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. Esta situación - es lógica porque sería arbitrario que fuese la empresa quien subsanara - las omisiones o errores del sindicato llegándose al extremo de un pater nalismo exagerado e incongruente.

(11).--Jurisprudencia Apéndice 1975. 5a. Parte 4a. Sala. Tesis 25.

Por ello cabe señalar que la ilegal aplicación de la disposición de-- exclusión ocasiona por consecuencia perjuicios en el interes del trabaja-- dor, hecho que no puede quedar desprotegido por el estado de derecho en -- que estamos inmersos, por ello diversos tratadistas, así como algunas eje-- cutorias pronunciadas en materia de amparo han concluido que el trabaja-- dor afectado por la inexacta ejecución de la cláusula referida tendrá de-- recho al pago de daños y perjuicios situación que deberá deducir contra -- el sindicato que es a final de cuentas el verdadero aplicador de tal medi-- da, teniendo además la facultad de reinstalación, esto por parte de la em-- presa, haciéndose la anotación de que esto último no entraña responsabili-- dad patronal pues sólo se vuelven las cosas al estado en que se encontra-- ban al acaecer la injusticia de la agrupación.

Francisco Ramírez Fonseca coincide con la mayoría de la opinión exis-- tente al señalar: "... la de ingreso es constitucional la segunda no, -- aunque ya nadie discute su inconstitucionalidad. Respecto a ésta última -- el patrón no incurre en responsabilidad al dar por terminado el contrato-- de trabajo si verifica que el trabajador es miembro del sindicato y es au-- téntico el oficio del sindicato en que se ordena la aplicación de la cláu-- sulá. No debe entenderse como responsabilidad el hecho de que el patrón -- sea condenado a la reinstalación, cuando, mal aplicada la cláusula por el -- sindicato, el trabajador demanda la reinstalación, pues en éste caso se -- reinstala al trabajador sin condena para el patrón del pago de salarios -- caídos". (12).

Esta disposición ha encontrado apoyo y complemento en diversas juris-- prudencias y ejecutorias y para ello baste señalar la emitida por el Tri-- bunal Colegiado en materia de trabajo y que al tenor dice: "CLAUSULA DE -- EXCLUSION, RESPONSABILIDAD PARA EL SINDICATO QUE LA APLICA ILEGALMENTE A-- UNO DE SUS MIEMBROS", si un trabajador demanda despido injustificado a su -- patrón y al sindicato a que dicho trabajador pertenece, y el patrón para-- librarse de responsabilidad por la separación del obrero o pone como --

(12).-Ley Federal del Trabajo comentada. Francisco Ramírez Fonseca. Artí-- culo 39 .

excepción al cumplimiento del contrato colectivo respecto a la aplicación de la cláusula de exclusión pactada, corresponde al patrón demostrar que en verdad atendió al requerimiento del sindicato para separar al obrero y al sindicato importa demostrar que aplicó legalmente la cláusula de exclusión, por ello, si en el juicio laboral respectivo queda probado que el sindicato no cumplió con lo que dispone el Artículo 371, fracción VII, Incisos c) y d) del Código Laboral, la exclusión del trabajador del seno de tal sindicato resulta ilegal y por lo mismo, esa agrupación debe asumir la responsabilidad que legalmente le compete derivada del conflicto". Amparo Directo 2114/74 Luis Jurado Barrera y otros. (13)

Con estas disposiciones se tutela el derecho del trabajador que sufre la injusta aplicación del clausulado relativo a la exclusión, pero para ello debe ejercitar su derecho, su acción ante la autoridad adecuada que en éste caso resulta ser la junta de conciliación correspondiente dependiendo de la industria o empresa de que se trate. Debe además hacer un adecuado ejercicio de su acción en materia de trabajo por que la práctica legal en nuestro país ha demostrado que en algunos casos se demanda al patrón y al sindicato del pago de salarios caídos y la reinstalación, situaciones de las cuales se absuelve regularmente al sindicato, toda vez que éste no tiene el carácter de patrón. En todo caso lo que corresponde exigir al sindicato vía la autoridad laboral que conozca del conflicto es el pago de daños y perjuicios derivados de la injusta aplicación de la cláusula de exclusión.

Para completar el somero análisis que sobre la cláusula de exclusión se aborda, es prudente señalar que la aplicación de la misma contiene una excepción derivada de la exégesis realizada sobre el precepto legal que la contiene. Dicha excepción consiste en que ésta medida no puede ni debe ser aplicada en perjuicio de los trabajadores que no sean integrantes del sindicato y que presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato haya solicitado la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo y la consi-- (13).-Primer Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo. Informe 1980. Pag. 181.

guiente inclusión en el mismo de la cláusula de exclusión. Con ello se establece la igualdad en el gremio de los trabajadores y se evita cometer actos que en sí revistan injusticias, en la medida que sería arbitrario y ejemplificativo de abuso al hecho de aplicar medidas perjudiciales a gentes ajenas a las partes que convinieren la aplicación de tal instrumento.

f).-Incumplimiento de la Cláusula de Exclusión por Ingreso.

El incumplimiento de la disposición de exclusión relativa al ingreso implica la violación del patrono al contrato colectivo en ese renglón al utilizar en la fuente de trabajo a trabajadores no sindicalizados o sea, libres.

El incurrimento del patrón en tal situación origina la presencia de conflictos, por regla general colectivos, por excepción individual dependiendo de las circunstancias del caso pudiendo inclusive coexistir.

Recordemos en principio que la cláusula de exclusión es un instrumento de defensa de toda agrupación sindical, considerando que ha sido instituída como medio de fortalecimiento grupal, tendiente a evitar que la empresa utilice trabajadores libres con lo que el sindicato se debilitaría en su fuerza. Si por tradición fincada en la realidad social se ha señalado que la clase trabajadora es el sector económicamente débil en la relación de trabajo es por lo que se ha buscado la implementación de instrumentos, medidas que posibiliten la igualdad de condiciones en la relación productiva. Surge así ésta cláusula como eficaz recurso para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, acontecimiento que se logra sólo con una asociación profesional realmente fuerte, con esto, el trabajador puede luchar de manera más efectiva en su lucha por mejores condiciones de trabajo, haciendo factible así el elevamiento de su nivel de vida, deseo perfectamente válido y plausible en todo ser humano.

Analizada de esa manera es claro que la cláusula analizada representa el interés colectivo de los sindicatos y el incumplimiento que sobre la misma se haga, ocasionará un conflicto entre el grupo sindical y el -

empresario.

De esta premisa deviene la conclusión de que por norma general la -- violación a la medida referida ocasionará un conflicto de índole colec-- tivo por ser un derecho de clase, un derecho de grupo el que resulte --- afectado, el que sufra menoscabo; Situación apoyada por el contenido mis-- mo de la definición de un conflicto colectivo, entendido éste como la -- controversia o fricción que hacen de una relación laboral y que afectan-- los intereses de grupo de los trabajadores con motivo de la formación, - modificación o cumplimiento de las relaciones colectivas de trabajo. Así lo previó el maestro Alberto Trueba Urbina al expresar que: "según los - autores, los conflictos de trabajo--análogamente a los caracteres que re-- viste el contrato de empleo son de dos clases: Individuales y Colecti-- vos. Individuales los que surgen entre un trabajador y su patrono, a pro-- pósito del contrato de trabajo; y Colectivos los originados entre un gru-- po o sindicato obrero y uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional general". (14).

Concluido lo anterior, resulta así que en principio por tratarse de un conflicto de carácter colectivo normalmente, existirán dos opciones - para hacer valer el derecho atribuido a la corporación sindical, con el-- consiguiente cumplimiento a la cláusula violada: La primera consistirá - en la acción de carácter colectivo que se ejercitará ante la junta co-- rrespondiente en materia de conciliación y arbitraje. La segunda vía la-- representa la huelga, instrumento de carácter colectivo señalado en la - Ley Federal del Trabajo como instrumento otorgado a favor de una coali-- ción de trabajadores. Aunque no es materia específica del capítulo trata-- do, cabe precisar que para los efectos legales la titularidad del dere-- cho de huelga descansa en una coalición de trabajadores, teniendo para - tal efecto, el sindicato la calidad de coalición permanente.

Esta opción, de la suspensión temporal de actividades otorgada por - la violación en el cumplimiento de las cláusulas de exclusión ha encon-- trado su fundamento legal en el artículo 440 y demás subsecuentes, seña-- (14).--Alberto Trueba Urbina. Derecho Procesal del Trabajo.

lándose inclusive en el artículo 40 fracción IV que la huelga puede tener por objeto el cumplimiento del contrato colectivo, lo que circunscribe en éste caso la violación de las disposiciones tratadas a ésta fracción toda vez que su incumplimiento, entraña el incumplimiento y por consiguiente violación del contrato colectivo de trabajo.

Es prudente comentar que la primera acción otorgada por la violación del contrato colectivo resulta clara para obtener el cumplimiento de lo mismo y el respeto del convenio multicitado, facultad que resulta congruente con la posibilidad de defensa por parte de los trabajadores en el aspecto colectivo. Instrumento que se ha complementado con la factibilidad de la suspensión de labores.

Analizado así el aspecto del incumplimiento referido, resulta lógico que la acción para exigir el respeto al contrato colectivo corresponda al sindicato, considerando sobre todo que éste es el titular del citado acuerdo donde se establecen las cláusulas excluyentes, y por ende es el único facultado en lo que concierne a la cláusula de exclusión por admisión, para proponer al candidato a laborar en la empresa o establecimiento.

En éste supuesto, pueden plantearse dos aspectos a analizar: El primero, pensemos por un momento que el patrón, sin informar al sindicato de una vacante, la cubre con un trabajador ajeno al sindicato, lo que conocemos como trabajador libre; La segunda sería cuando no obstante la proposición realizada por la agrupación sindical hecha en favor de un trabajador para la cobertura de una vacante, la empresa emplea trabajadores libres. Los aspectos son diversos, en el primero se violó la facultad del sindicato a proponer candidatos para cubrir plazas sin que hubiese derecho específico en favor de un trabajador determinado. En el segundo, el trabajador propuesto adquirió el derecho a que se utilizaran sus servicios, lo que se actualizaría con el cumplimiento de lo pactado en materia de la cláusula de exclusión por admisión.

De lo sustentado en líneas anteriores se desprende que pueden existir dos acciones: Una colectiva, la otra individual teniendo por objeto-

la acción colectiva ejercitada por el sindicato el conseguir la destitución del trabajador libre, el reconocimiento del derecho del sindicato a realizar la propuesta respectiva y la aceptación de dicha propuesta.- Se entablaría un choque de intereses, el colectivo representado por la asociación sindical, y el individual que es representado por el trabajador libre, resultando la corporación referida la representante de un legítimo derecho que se ve afectado por la acción del trabajador libre, - mismo que por otra parte debió de haberse enterado de la existencia o inexistencia de un contrato colectivo de trabajo así como de la existencia o inexistencia de la cláusula de exclusión para así poder obrar en consecuencia sin riesgos de ocasionar conflictos. Creemos que ésta conclusión sustentada encuentra apoyo en una interpretación de la disposición relativa a la cláusula de exclusión; En efecto, el artículo 395 de nuestra codificación laboral señala que la disposición relativa a la -- cláusula de exclusión no podrá aplicarse a los trabajadores que, sin estar afiliados al sindicato se encuentren prestando sus servicios con anterioridad a la solicitud de celebración o revisión del contrato colectivo; De éste precepto consideró que si bien es cierto la cláusula no puede tener efectos retroactivos en relación a los trabajadores que -- presten sus servicios con anterioridad a la solicitud del acuerdo colectivo, si es posible a contrario sensu, colegir que es perfectamente válido aplicar tal disposición a todo trabajador libre que pretenda ingresar con posterioridad a la solicitud de contrato o revisión del mismo, - lo cual se explica en virtud de que de no aceptarse tal criterio no tendría sentido el establecimiento de la cláusula referida, puesto que si no se permitiese y vigilase por su exacto cumplimiento su finalidad que daría troncada y no sería más que una declaración, sin sanción alguna - por su incumplimiento, lo que originaría que la finalidad de la misma, el fortalecimiento de una clase desprotegida se perdiera.

Por último, sería perfectamente lícito que el trabajador afectado - por la violación a la cláusula de exclusión obtuviera el rezarcimiento de las pérdidas ocasionadas con tal motivo y esto consistiría en el pa-

go de los salarios y prestaciones dejadas de percibir por el incumplimiento ya citado.

g).-Violación de la Cláusula de Exclusión por Separación:

En la aplicación de la cláusula de exclusión por separación concurren tres sujetos distintos: En primer lugar el trabajador que sufre la aplicación de la disposición, en segundo lugar el sindicato que solicita al patrón la separación del trabajador al que se le sometió al procedimiento de expulsión del sindicato y se le expulsó o renunció a la agrupación, y por último, el patrón quien en estricto sentido es la parte que despide al trabajador a solicitud de la agrupación sindical.

Una vez señalados los sujetos que intervienen en la actualización de la disposición de exclusión, es necesario precisar que pueden presentarse tres hipótesis en el incumplimiento de la cláusula, a saber:

- a).-El empresario se niega a dar cumplimiento a la cláusula, lo que entraña que se niega a despedir al trabajador afectado por el acuerdo del sindicato.
- b).-El patrono, al separar al trabajador de la fuente de labores, omite la verificación de los requisitos que la práctica y la Jurisprudencia -- han señalado y que quedaron manifestados en el capítulo relativo a la violación de la cláusula de exclusión por ingreso.
- c).-El sindicato incumplió con los requisitos de fondo y forma en la petición de separación del trabajador mismos que son especificados por el Artículo 371 fracción VII.

Acorde a las causas de violación de la cláusula multimencionada, su incumplimiento por razón natural ocasionará responsabilidad de quien incurra en ello, a cambio, la adecuada aplicación de esa disposición libera de responsabilidad a quienes intervinieron en su procedimiento y eje-

cución. Esta situación es consecuencia por un lado de que el sindicato obra en aras del ejercicio de un derecho consagrado en la Ley Laboral y por otra parte, el patrono cumple con la obligación impuesta en el Contrato Colectivo.

Si el patrón actualiza la primera hipótesis señalada, viola en perjuicio del sindicato y posiblemente en perjuicio de un trabajador determinado, los derechos que tienen. La no aplicación de la solicitud de -- despido ocasiona un debilitamiento del sindicato peticionario, su cumplimiento ocasionaría que se mantuviera intacto el fortalecimiento de -- la agrupación en virtud de expulsarse de la fuente de trabajo a un elemento no querido por el sindicato. Se establece en tal supuesto un conflicto, siendo en principio de carácter colectivo, pudiendo concurrir -- con éste según veremos, el ejercicio de una acción de carácter indivi-- dual. Con ésta situación se origina el derecho de la asociación profe-- sional a dirimir su derecho, a ejercitarlo a través de dos vías, que -- son las mismas señaladas para el cumplimiento de la cláusula de exclu-- sión por admisión: La huelga, derecho consagrado sobre todo en los Artí-- culos 440 y 450 fracción IV, como consecuencia del incumplimiento del -- contrato colectivo de trabajo al inobservarse la disposición relativa a la aplicación de la cláusula de exclusión, y por otra parte, existe la opción del sindicato de ejercitar la acción colectiva del cumplimiento de lo pactado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Habíamos señalado que la acción colectiva podría presentarse con--- juntamente con una acción de carácter individual y esto se explica, por que el sindicato al pedir la aplicación de la cláusula solicitando el -- despido de un trabajador como consecuencia de esa disposición, solicita además la aplicación de la cláusula de ingreso, esto porque se produciría una vacante situación que posibilita la aplicación de la disposi-- ción relativa de ingreso, por ello al solicitarse el despido de un tra-- bajador se propone al candidato a cubrir tal vacante; Con ello, nace ya en favor de un sujeto determinado un derecho, consistente en laborar en la empresa, a partir de que el patrón tiene la obligación de cumplir --

con lo pactado, en éste caso los cláusulas de exclusión, si no lo hace - perjudica al sindicato porque se afecta su interés colectivo en detrimento del fortalecimiento del mismo, y a la vez, se lesiona el derecho del trabajador propuesto a trabajar en la fuente de labores. Por todo esto, surge la violación a un derecho colectivo por regla general y en el supuesto tratado, además, a un derecho individual mismo que concurrirá con aquél, surge pues ésta segunda hipótesis como una acción colateral a la acción colectiva.

La responsabilidad del patrón en el incumplimiento puede desaparecer si el patrón tuvo causa justificada para ello. Tal caso se presentaría - cuando el patrón observando los requisitos que la costumbre y la Jurisprudencia le han impuesto y se da cuenta que el trabajador no es miembro del sindicato contratante, de que el oficio en el cual se le solicita el despido no era auténtico o por no estar contemplada en el contrato colectivo la cláusula de exclusión. En estos casos el patrón no incurrirá en responsabilidad por tener una causa justificada de su proceder; En cambio, si no hubiese verificado lo dispuesto en líneas precedentes, originaría la violación de la cláusula y el incurrimiento en responsabilidad.

Analizadas lo que podemos denominar eximentes de responsabilidad del patrón, si éstas no se presentan, el patrono debe cumplir con la cláusula relativa a la separación, motivando con su incumplimiento en principio si se utilizó la huelga como medio de presión para el cumplimiento del contrato, que ésta sea justificada, que al final de la misma se condene a la empresa al pago de los salarios caídos durante el período de huelga y al pago de daños y perjuicios si estos se presentaron y comprobaron y sobre todo al despido del trabajador solicitado. En el caso del ejercicio de la acción, se condenará a la empresa al pago de daños y perjuicios y al despido solicitado, versando estos sobre las consecuencias por la falta de cumplimiento a lo convenido, esto en el aspecto colectivo. En el aspecto individual, el trabajador afectado por la no aplicación y que había sido propuesto a la vacante podrá ejercitar su acción, solicitando su cumplimiento y el pago de los salarios que hubiese dejado

de percibir con motivo de la actuación patronal.

En el segundo supuesto, cuando el sindicato no observó los requisitos de fondo y forma ya precisados, como que el procedimiento de expulsión se siga conforme a derecho y la expulsión sea por una causa señalada con anterioridad en los estatutos, entonces el sindicato incurrirá en responsabilidad, surgiendo para el trabajador afectado con éste supuesto diversas consecuencias:

- I).-La primera consistirá en reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales, con motivo de la irregular aplicación de la cláusula por el sindicato. Aquél debe ser reintegrado de la comunidad de la cual fué expulsado injustamente.
- II).-La segunda consecuencia consistirá en la reinstalación al trabajador despedido en el puesto que guardaba hasta antes de la expulsión, causando con tal medida el despido del trabajador que hubo de ser propuesto para cubrir la vacante.
- III).-El pago de daños y perjuicios, situación a cargo del sindicato porque obró ilícitamente en perjuicio de un tercero, quedando por ello obligado a reparar su actuar indebido, en provecho del perjudicado. Estos daños y perjuicios equivaldrán al pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir por el patrón y el interés legal de las sumas dejadas de percibir.

Por último, en el supuesto de que el patrón incurra en responsabilidad por no haberse cerciorado al aplicar la cláusula de los requisitos que la práctica y la Jurisprudencia le han especificado, originará un derecho en favor de la parte afectada. En efecto, éstas fuentes le han impuesto al patrón la obligación de cerciorarse si el trabajador al cual se le pretende expulsar de la fuente de trabajo es miembro del sindicato contratante, si el oficio girado para el despido es auténtico compren-

diéndose también expedido por quienes legalmente tienen tal atribución - y por último, si la cláusula se encuentra contenida en el contrato colectivo. Con la observancia de tales extremos el patrón se libera de responsabilidad, tal y como lo establece la Suprema Corte de Justicia al señalar:

"Si la empresa demandada, al despedir 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 la que se le obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a su vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fué por propia voluntad por lo que lo separó del trabajo".

JURISPRUDENCIA DEFINIDA LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. Apéndice al Tomo XCVII del Semanario Judicial de la Federación a fojas 414.

La Suprema Corte ha reconocido normalmente la irresponsabilidad del patrón, pero a la vez si la cláusula fué inexactamente aplicada por causas ajenas al patrón, éste debe reinstalar al trabajador afectado, ya -- que en caso contrario el acto ilícito seguiría surtiendo los efectos con él buscados en detrimento de una persona inocente.

Ahora bien, si el patrón despide al trabajador sin ser éste miembro del sindicato contratante, o sin existir la cláusula en el contrato o -- bien, a partir de un oficio petitorio que no es auténtico, entonces el - patrón incurrirá en responsabilidad al consentir y ejecutar un acto contrario a las Leyes, equivaldrá esto a un despido injustificado, adquiriendo por consiguiente el patrono la obligación de reinstalar al obrero afectado en el empleo del cual fué destituido y al pago de salarios caídos y demás prestaciones adeudadas. Esto se traduce en un indebido proceder del patrón, ya que, no obstante la petición de despido del sindicato no había deber jurídico alguno si éste no se ajustaba a los requisitos -

legales multimencionados.

La responsabilidad será exclusivamente patronal, excepción hecha -- cuando el sindicato incurre en engaños respecto al patrón haciendo aparecer como miembro de un sindicato a quien no lo es, resultando en éste caso responsable solidariamente también el sindicato.

Por último, en el cumplimiento de las cláusulas, hemos reiterado insistentemente que si se viola la ley en su cumplimentación, el trabajador tiene la posibilidad de acudir ante las Autoridades en materia de -- trabajo para exigir el respeto debido a sus derechos, lo mismo para exi gir su reinstalación, el pago de daños y perjuicios que para la verifi cación de la legalidad de su expulsión de la asociación sindical, consi derando que ésta debe ajustarse al estado de derecho en que estamos inmersos. Pero para ello, debemos precisar contra quien deben intentarse -- las acciones procedentes, teniendo así que:

- a).-Cuando el trabajador señale que no existe la -- cláusula de exclusión o no es miembro del sindi cato solicitante del despido, la acción debe di rigirse contra el patrono, exigiendo el pago de daños y perjuicios y la reinstalación.
- b).-Si el trabajador sostiene que el oficio petitorio no es auténtico debe dirigir su acción con tra el patrón señalando los mismos propósitos.
- c).-Si la reclamación se funda en que el trabajador no fué expulsado, la expulsión no se ajustó a -- los requisitos legales o la renuncia no existe, o no fué libre y espontánea, debe dirigir su ac ción en contra del sindicato para la reintegración en sus derechos sindicales y el pago de da ños y perjuicios, y en contra del patrón para -- la reinstalación en el empleo.

Por último, para concluir éste somero análisis del capítulo relativo a la violación de la cláusula de exclusión, hemos visto que respecto

LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y LA ASOCIACION PROFESIONAL.

a).-Historicidad de la Asociación Profesional.

Por antonomasia el hombre es un ser social; El transcurrir de la historia ha demostrado que el ser humano es un ente social, dependiente para la satisfacción de sus carencias de sus congéneres, por ello, siempre ha buscado su agrupación.

Esta, en su estricta esencia, ha sido la fundamentación de toda agrupación humana, de toda asociación, la interdependencia de la especie humana ha motivado su reunión en grupos, ya para la complementación a sus necesidades, ya para la defensa de sus intereses comunes, tal y como ha acontecido con la asociación profesional, una forma específica y ejemplo palpable y tangible de que la naturaleza del hombre lo induce a una integración con sus símiles.

Establecida así genéricamente la fundamentación lógica de la asociación, conviene remontarnos al pasado para tener una noción un poco más amplia de la misma: Aunque por norma general se ha establecido que en forma más clara la asociación profesional tiene sus antecedentes en las corporaciones de oficio de la edad media, conviene señalar algunos antecedentes previos a ésta época, basados básicamente en preceptos religiosos referencias circunstanciales de historiadores sobre el tema tratado y algunas leyendas, y que por sus características se asemejan a la asociación aunque en forma primitiva.

Así tenemos que en Grecia se conocieron las denominaciones de Hetairas, agrupaciones que reunían en su seno a los artesanos de un mismo oficio, así como los esclavos, su índole era general. En Asia Menor, han sido también halladas inscripciones relativas a ciertas asociaciones de -- oficios, situación señalada por Pazzagli (15).

Cabe señalar como dato histórico relativo a la asociación los Collegis Romanos, de los que primitivamente sólo tres formaban parte de la -- (150.-El Fenomeno Asociativo e Sindicato Mim.- Pag.517 Pazzagli.

constitución de Servio Tulio: Carpinteros, trabajadores en bronce, cobre y estaño y tañedores de flautas. Fundamentalmente llegaron a tener un carácter religioso y funciones de ayuda a sus miembros, sus estatutos eran determinados por sus miembros, aunque para su constitución o disolución requerían autorización estatal.

Surgen posteriormente en Europa, algunos organismos conocidos como gildas, mismas que tenían su origen en la costumbre de los pueblos germanos de tratar los asuntos vitales en la comida. Sus integrantes se comprometían bajo juramente a defenderse en toda forma, contrayendo así un compromiso de carácter moral y solidario. Tres fueron las gildas principales las de tipo religioso, las de mercaderes y las de artesanos siendo las primeras de ayuda mutua, las segundas reunían a los traficantes en defensa de sus intereses comunes y las últimas eran de carácter profesional; Eran democráticas por la participación libre de sus miembros en la asamblea, además de que sus dirigentes eran nombrados por elección. Su importancia ocasionó que su vida peligrara cuando en la Galia, durante la época de Carlomagno, las que obligaban mediante juramento fueron prohibidas, subsistiendo sólo las de socorros mutuos en casos de incendio o naufragio; En Inglaterra se les combatió al igual que en Italia donde fueron perseguidas por los reyes lombardos.

Con la caída del imperio romano surge una época de transición, sin importar esto un vacío en el espíritu asociativo profesional, puesto que hay un resurgimiento de la vida urbana en el campo de la pequeña industria, a medida que las villas crecen, aumenta con ello el número de artesanos-trabajadores, surgiendo con ello un espíritu de clase entre sus miembros. La unidad entre los habitantes de cada ciudad se vé favorecida por la vida municipal, que arraiga en el individuo la conciencia de sus derechos y la necesidad de defenderlos, lo que puede hacerse mejor en grupo. Es así, en éste período y con base en estos antecedentes, cuando comienza a germinar la semilla que hará nacer las corporaciones de oficio, con características propias y resabios de las instituciones romanas y germánicas. Estas corporaciones comienzan a tomar forma a fi-

nes del siglo XI cuando las ciudades crecen, las actividades siguen - - otro tanto y entre los trabajadores se acentúa el espíritu grupal para la defensa de sus intereses. La pequeña burguesía de propietarios y comerciantes se agrupó en asociaciones, las que se fueron extendiendo a todos los oficios. El auge económico, consecuencia de las cruzadas, produce en éste siglo un resurgimiento de la organización corporativa. En el siglo XIII, son establecidas de manera más completa las corporaciones, mismas que se caracterizaron por el juramente que obligaba a sus miembros a la obediencia a los jefes, el socorro mutuo, las prácticas religiosas y la defensa de los interéses de sus miembros y de la colectividad. Estas agrupaciones tenían como fin asegurar los beneficios de sus miembros controlando el mercado productor; El monopolio se aumentaba con la prohibición de ingresar nuevos miembros, se limitaba la actividad económica de sus integrantes y se mantenían en secreto las técnicas de su actividad. No se podrá pertenecer a más de una corporación, pudiéndose expulsar a algún miembro por graves faltas.

Era un órgano regulador de las condiciones de trabajo al delimitar circunstancias propias de la vida laboral, como el establecimiento de la jornada de trabajo misma que era determinada por la presencia del sol, estaba prohibido por ende trabajar de noche. Bajo severos castigos el día domingo resultaba ser día de descanso obligatorio, resultando también días de paro total además los días en que se veneraba a los santos patronos y las festividades religiosas diversas.

En un principio, en cuanto a los integrantes de la corporación, estaba integrada por dos miembros, aprendices y maestros, siendo estos últimos el grado más alto de la escala jerárquica, adquiriéndose esta jerarquía después de un proceso de aprendizaje y de la ejecución de una obra maestra y haber abonado los derechos correspondientes. Este proceso poco a poco fué degenerando, porque no obstante el cumplimiento de los requisitos por los aprendices para adquirir la maestría, ésta les fué negada por muchas circunstancias, entre ellas el deseo de los maestros ya establecidos de que el número de los mismos no aumentase para -

proteger su fuente de trabajo; Esta medida propició la formación de un tercer grupo dentro de la corporación, un grupo intermedio que sin haber alcanzado la maestría había ya cumplido los requisitos necesarios - para el otorgamiento de la misma, se les conoció como "compañeros", personas que habiendo concluido su período de aprendizaje, no podían adquirir la categoría de maestros, permaneciendo en el taller como asalariados.

El régimen comenzaba a deteriorarse, el descontento de los marginados de los beneficios de éstas agrupaciones era patente y la corrupción imperaba, situación que se agudizó cuando se llegó al extremo de la venta de maestrías, o la adquisición de las mismas por casamiento con la hija del maestro; El relajamiento se hizo patente cuando se descuidaron las funciones de vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas dadas en salvaguarda de los intereses de la comunidad. La corporación entró en franca decadencia con éstas medidas, panorama que se agudizó cuando se desarrolló el maquinismo, se acrecentó el comercio que dejó de ser local y nacional para rebasar las fronteras; con todo esto, se hizo obsoleto el sistema de trabajo que imperaba en las corporaciones.

En forma tajante, finalmente las corporaciones fueron suprimidas al crearse la Ley Chapelier en Francia en junio de 1771 y es a partir de aquí donde se ha establecido aunque no de forma unánime el origen del sindicalismo moderno de una manera más semejante a la forma como la conocemos actualmente, a éste período en la historia sindical se le conoce como la etapa de la represión, cuando la legislación estaba dirigida contra la asociación, en especial la de los trabajadores con lo que se transformó a la clase trabajadora en una clase perseguida por la burguesía, para suprimir la naciente emancipación de la clase obrera, considerando que representaba un obstáculo para la obtención de mayores ganancias para los detentadores del poder económico.

Hacia principios del siglo XIX, cobraría fuerza la segunda etapa -- del movimiento asociativo profesional conocido como la de tolerancia, -

el estado se abstuvo de intervenir en las relaciones obrero patronales--suprimiéndose en países de tradición obrera como Inglaterra la prohibición de coaligarse, desapareciendo incluso el delito de coalición en --aquél país, hacia 1824, adquiriendo plena libertad los sindicatos en virtud de leyes expedidas en 1871 y 1875.

Por último, sobrevendría una tercera etapa, la cual se conoce como de reconocimiento, comenzando en éste período las negociaciones entre --asociaciones de obreros y patronos a efecto de determinar las condiciones de trabajo, lo cual no hizo más que reconocer a las asociaciones --que de facto existían y funcionaban pese al evidente escarnio con que --fueron acosadas.

b).--Antecedentes en México de la Asociación Profesional.

En nuestro país la libertad de asociación referida en forma específica a los trabajadores y patronos quedó de manifiesto en forma expresa en la Constitución de 1917 de Querétaro. Dicha codificación la reconoció de modo expreso aunque sin dar una definición concreta. Leyes posteriores como la de Veracruz se encargaron de definir las, tal y como lo --hace en su artículo 142 al describir a los sindicatos como "toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

Antecedente directo de la asociación señalada en cuanto a definición además lo representa los proyectos de Ley del Trabajo de 1919 y --192 , aunque lo que más relieve tiene son los proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria, antecedentes inmediatos de la legislación --actual. Así en el proyecto Portes Gil se le definió como: "La asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos constituida ex --clusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión.

De éstas definiciones, preferentemente la última encontramos los --

elementos que actualmente conocemos dentro del marco de la asociación -- profesional.

La Asociación Profesional:

a).-Terminología.

b).-La Asociación Profesional y el derecho de -- asociación en general.

En términos generales, los conceptos o definiciones que sobre la -- asociación profesional se han vestido, lo han hecho con base en el señalamiento de sus elementos, lo cual ha permitido precisar los perfiles -- propios de la institución:

En Inglaterra por ejemplo, en la legislación de ese país se le ha -- definido ampliamente al señalar que "es toda agrupación transitoria o -- permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y -- patronos o entre obreros y obreros, o entre patronos y patronos o impo-- ner condiciones restrictivas a la dirección de una determinada industria o negocio".

En Francia basados en los Artículos 2 y 3 de la Ley de 1884 se le -- ha definido como: "la asociación permanente de personas que ejercen la -- misma profesión u oficios semejantes, o profesiones conexas que concu-- rran a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses-- económicos, industriales y agrícolas".

Hueck-Nipperdey, al no haber una definición concreta en la constitu-- ción de Weimar, la han definido como "es una corporación libre, integra-- da por personas de la misma profesión y condición constituida para la re-- presentación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios". (16)

Por su parte el gran tratadista dentro del campo del derecho, Mario de la Cueva la ha definido como: "un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente mise-- ria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica; y organizado -- (16).-Derecho Colectivo del Trabajo. Hueck-Nipperdey. Pag. 275.

para la realización de un fin que es la justicia en la economía". (17).

Cabe señalar al respecto que la terminología aunque no es uniforme en esencia contiene los mismos elementos, mencionándose en algunas latitudes como sindicatos profesionales, en otras, como en Bélgica se le ha conocido como uniones profesionales; en Alemania se le conoce como asociación profesional. En México, no obstante que en el Artículo 123, en su fracción XVI habla de la facultad tanto de patronos como obreros de coaligarse formando sindicatos y asociaciones profesionales, lo cual haría pensar en principio que existe una diferencia entre ambas, se ha utilizado la palabra sindicato en la práctica jurídica y así se plasmó en nuestra legislación laboral, de tal suerte que en la vida jurídica en nuestro país se ha identificado plenamente el concepto de asociación profesional con el de sindicato, usándoles indistintivamente para designar un mismo concepto.

Deveali, identificando la asociación profesional con el sindicato, situación con la cual estamos de acuerdo y técnica que usaremos en nuestra exposición la ha definido como: "la asociación permanente de los --trabajadores o dadores de trabajo que realizan una determinada actividad en una zona, más o menos extensa, con el propósito de defender los respectivos intereses profesionales". (18)

Para Néstor de Buen "Es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses de clase". (19)

De todas las definiciones señaladas, se concluye que se trata de agrupación de trabajadores o patronos constituida para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes; Se colige en esencia que las definiciones incluyen los elementos comunes del concepto tratado, situación que ha sido plenamente identificable en nuestra legislación del trabajo al definir al sindicato en su artículo 356 como; "la asociación de tra-

(17).-Derecho del Trabajo. T. II. Mario de la Cueva. Pag. 278.

(18).-Derecho Sindical y de Previsión Social. Deveali. PP. 44.

(19).-Derecho del Trabajo. T. II. N. de Buen. PP. 599.

bajadores o patronos, constituida para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses".

Analizadas las definiciones asentadas en líneas precedentes, se puede concluir que la asociación profesional presenta las siguientes características:

- a).-Es una reunión ya de patronos ya de trabajadores.
- b).-Exigencia previa es que las personas ejerzan una actividad profesional (trabajadores), ya económica (patrones).
- c).-El objeto de su constitución es el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses que les son comunes fin primordial de la constitución de éstas agrupaciones.

De ésta manera, es prudente precisar que el trasfondo de los fines de todo sindicato es la conquista de la dignidad para los trabajadores, lo que se logra mediante la superación de las condiciones de vida de un trabajador; Es de ésta forma como el factor trabajo puede participar en la relación laboral en condiciones equitativas frente al capital lo cual posibilita un mayor acceso a una situación más digna dentro de la existencia humana. El equilibrio de las fuerzas productivas igualando trabajo con capital hace factible la conquista de prerrogativas tendientes a la elevación del trabajador como ser humano.

- d).-La asociación profesional y el derecho de asociación en general.

Se ha discutido si el derecho de asociación profesional es diverso del derecho de asociación en forma genérica, lo cual ha sido motivo de una polémica, señalándose por otro lado que en términos generales no constituye dicho derecho una facultad diversa del derecho de asociación en forma total, sino la especie dentro del género que constituye la prerrogativa de agruparse para la defensa de intereses comunes.

Se hace menester en principio señalar que se entiende por el derecho de asociación, la cual suele definirse como: "un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un bien común"; De ahí resulta que el derecho de asociación se entiende como la facultad, opción o pre

rrogativa de asociarse o agruparse del ser humano.

Este agrupamiento del ente humano, halla fundamento en los preceptos sustentados por Aristóteles al señalar que el hombre es por naturaleza un ser social; la agrupación con sus congéneres surge como una necesidad natural, intrínseca en el hombre mismo, representa una carencia cuya satisfacción es vital; De ésta suerte el derecho de asociación deviene como un imperativo de la naturaleza humana, al ser ésta especie de carácter sociable y sólo con su asociación puede aspirar a la finalidad máxima del ente humano, la perfección previo desarrollo del mismo. La asociación así, surge como medio, no como fin para alcanzar lo que el hombre en lo individual no puede alcanzar por sí mismo.

Establecidos previamente ya algunos caracteres genéricos de la asociación, es necesario entrar ahora al estudio de la controversia que se ha suscitado, sobre si representa aquella el género del cual deviene o se origina la asociación en forma más específica, en éste caso la asociación profesional, o es ésta una agrupación totalmente diversa de la primera.

Hueck y Nipperdey en su obra multicitada se pronuncian a favor de la separación de ambos conceptos, analizando la Constitución de Weimar, señalan que el derecho de asociación profesional es un derecho fundamental de naturaleza especial, que no queda cubierto por los derechos o libertades de reunión y de asociación. Agregan que la libertad de asociación es para la realización de todos los fines que sean lícitos, que no sean contrarios al derecho, con excepción a los fines a que se refiere la asociación profesional. Al respecto estimo que no existen los elementos necesarios para considerarlo así, ya que un análisis de ambos derechos permiten deducir que los elementos genéricos de la asociación se encuentran plenamente contenidos en el derecho de asociación profesional, con una salvedad que hace la diferencia y que permite colegir que una es derivación de la otra, el hecho de que la segunda abarca los elementos de la primera señalándose en forma específica que el derecho con signado es dado en favor de las personas que ostenten determinadas con-

diciones, en éste caso trabajadores y patrones. Con estos antecedentes creemos que la libertad asociativa general se concreta en favor de una calidad determinada del hombre, estableciéndose la relación lógica de género a especie; Consideró que el derecho de agruparse en sindicatos se origina, encuentra su fundamento en una factibilidad de asociarse en forma amplia, siempre y cuando sus propósitos no sean contrarios a derecho; Si consideramos que una cualidad intrínseca del ser humano es la libertad, encontraremos que en estricto sentido tal pretensión no es contraria a derecho con lo cual, he estimado que a la luz de éste razonamiento la prerrogativa de asociarse por parte de patrones y trabajadores resulta del goce de un derecho genérico ya apuntado líneas arriba.

Para fortalecer éste argumento, es prudente señalar lo sustentado por Kaskel y que consigna De la Cueva en su obra citada, al hacer un análisis de la obra del primero llamada Arbeitsrecht (20). Señala que la libertad de asociación profesional es una aplicación de la libertad general de asociación, la suspensión de ésta garantía implica la suspensión del segundo derecho. Esta tésis se apoyó en las tradiciones Inglesas y Francesas; En estos pueblos, la libertad de asociación profesional fué entendida como una prolongación de los derechos naturales del hombre, como una simple manifestación del derecho individual a asociarse. Los hombres tienen derecho a asociarse en vista de los más diversos fines del actuar humano, resultando de esta opción la asociación profesional, como una expresión, concretización del derecho genérico a agruparse en forma permanente. En realidad, el hecho de que en algunas legislaciones, en el caso específico México se haya consignado el derecho de asociación profesional, no implica más que la puntualización en forma más reiterativa en favor de un grupo determinado de un derecho consignado en forma general. El establecimiento de la asociación profesional no entraña más que la aplicación de una garantía genérica a un ente social específico.

La asociación es un agrupamiento humano permanente con un fin lícito (20).-Mario de la Cueva; Derecho del Trabajo. T. II. Pag. 321.

to, que puede ser variable, creándose las diversas especies de la misma como lo puede ser la sociedad cuyos fines la diferencian de la asociación al ser aquellos netamente económicos, o la asociación profesional-creada sólo para patrones o trabajadores, teniendo como fin la defensa de los respectivos intereses, lo cual en sí misma representa una finalidad perfectamente lícita. El reconocimiento de un derecho amplio de asociarse lleva implícito la posibilidad de darle a tal facultad la forma que se quiera, siempre que no sea contraria a derecho. Al garantizarse una opción amplia de agruparse se posibilita su concretización en diversas especies, la violación de éstas ocasiona la violación de el derecho genérico.

Estimo que el derecho de asociación profesional surge como una derivación del derecho en amplio sentido de agruparse, pero, se ha acentuado en forma singular al establecerse en favor de personas que reúnan determinadas calidades con el propósito de subrayar la implementación de tal medida por parte del sector obrero a efecto de equilibrar su situación en relación con el sector patronal. Conceptuó éste derecho como un instrumento demagógico, que si bien es cierto no sobre dentro de nuestra carta magna, tampoco es plenamente indispensable dentro de la misma, ya que si desapareciera, no implicaría que quedare desprotegido el trabajador preferentemente ya que como señale, puede agruparse, teniendo como fundamento de su decisión el derecho natural de libertad agruparse, lo cual se traduce en la posibilidad u opción establecida en latu sensu a agruparse.

Dentro del tema tratado, Ignacio Burgoa ha señalado que la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo noveno constitucional artículo de garantía individual, como derecho subjetivo público; Establece además que dicha libertad se encuentra plenamente determinada como garantía social en el artículo 123 fracción XVI. Al respecto y sin pretender polemizar opino que, ésta fracción no es más que la actualización de una facultad amplia, traducida en forma concreta a un grupo determinado, situación que nuestros legisladores especificaron al conside

rar la eterna lucha dentro de la historicidad humana entre capital y --
trabajo. (21)

e).--Los Alcances de la Libertad de Asociación:

Pocos en verdad son los conceptos tan amplios y difíciles de defi--
nir en nuestro mundo, como lo es la libertad. Su uso es múltiple, en la
práctica, en la vida diaria su uso es constante, definiéndose en algunos
casos como facultad de hacer u omitir lo que nos es dado o permitido.

Jurídicamente se le ha definido en sentido negativo tanto como nega--
tivo, resultando del primer concepto que la libertad es la facultad de -
hacer u omitir aquellos actos que no están ordenados ni prohibidos. En -
sentido positivo la libertad será la facultad que toda persona tiene de--
optar entre el ejercicio y el no ejercicio de sus derechos.

De ésta suerte consideró que con base en tales preceptos la liber--
tad de asociación será la optatibilidad del ser humano entre agruparse o -
no con sus congéneres, la facultad de hacerlo; Esta facultad implica -
opción, posibilidad de decisión, si esto no fuese así no estaríamos en -
presencia de la libertad, sino de una ausencia de la misma, lo cual se -
presenta cuando no existe la disponibilidad del actuar del ser humano; -
Implica además la oportunidad de asociarse, pudiendo no hacerlo toda vez
que es potestativo; Si no fuese así no sería un derecho, no sería libre--
el actuar humano dentro de éste campo y representaría un constreñimiento
a la voluntad del hombre.

Establecida así la libertad de asociación conocida también como li--
bertad sindical, conviene señalar cual es su alcance.

La facultad descrita vista de esa manera se traduce en dos cuestio--
nes: dejar al trabajador la posibilidad de formar parte de un sindicato
o no y respetar al mismo individuo en su derecho a separarse de la corpo--
ración sindical cuando así lo estime conveniente. Este alcance de la li--
bertad sindical ha sido adoptado por muchas instituciones jurídicas de -
derecho basándose en los preceptos enunciados sobre el particular por el
derecho natural; sin embargo ha sido criticado recientemente por conside--
(21).--Las Garantías Individuales. Ignacio Burgoa. Pag. 377.

rar que adopta una postura netamente capitalista, por ende individualista, estimándose que el capitalismo es un sistema que tiene como alimento la miseria del hombre porque hace posible la explotación del hombre -- por el hombre situación que ha sido plenamente sustentada por un grupo -- socializante en contraposición a lo que éste grupo denomina la corriente individualista. Al respecto señala de Buen que la libertad como fundamento de un sistema jurídico ha encontrado su contrario en la idea de lo social, pudiendo admitir diversas variaciones como un socialismo cristiano que hace residir en la caridad los límites del propio comportamiento a -- un espíritu comunitario imbuido en la idea de que "hay una obra común -- que le incumbe realizar al todo social como entidad y del cual forman -- parte las personas subordinadas al bien superior", o un socialismo marxista que funda sus pretensiones en las clases sociales, en los requerimientos de ésta y no en los intereses del individuo, sus fines. (22)

Desde mi punto de vista el alcance de la libertad sindical es amplio, no restringido como lo han interpretado las doctrinas socialistas -- al pretender ignorar el aspecto negativo de la libertad de asociación -- pretendiendo verlo como un instrumento individualista; Si pretendiesemos considerarlo como lo han manejado las corrientes socialistas la libertad asociativa perdería todo fundamento lógico y sería una obligación el trabajador llegaría así a despersonalizarse en éste concepto al asumir la -- asociación su identidad de manera plena no importando su decisión. Este sería un estado totalitarista en el cual la libertad específica de asociación perdería su propósito.

Estimo prudente señalar que la asociación es un medio no un fin en sí mismo; Es el medio para que el factor trabajo, supere sus condiciones de vida igualando su importancia con el factor trabajo, lo que no significa que la agrupación de trabajadores coarte su libertad. Sería absurdo que el instrumento creado por el hombre como medio para alcanzar un fin superase a aquél volviéndose contra éste cuando el trabajador haga -- ejercicio de un derecho legítimo. Por ello creo que la libertad sindi- (22).--N. de Buen. Derecho del Trabajo. P.P. 564.

cal debe verse en su real contenido como la posibilidad de hacer o no hacer, lo contrario implicaría la carencia de ésta facultad.

Para apoyar mi pretensión he considerado prudente señalar algunas opiniones que diversos tratadistas han sustentado además de que diversas legislaciones han adoptado.

Señala Alfredo J. Ruprecht que la libertad de pertenecer a un sindicato es la manifestación individual de la libertad sindical y por tanto la adhesión a un sindicato debe ser libre, cualquier manifestación en contrario es la negación misma de la libertad sindical. Agrega que el retiro voluntario de la Asociación no se le puede negar, debiendo estar rodeado de suficientes garantías. (23). Concordamos en éste punto con él al señalar ésta como la verdadera libertad sindical, cualquier estipulación en contra sería compulsoria u obligatoria lo cual haría nula la facultad que toda libertad lleva implícita.

Pensemos por un momento en lo señalado por la constitución de Weimar al señalar en su Artículo 19 que: "la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar ésta libertad son ilícitos". Implica tal señalamiento que la libertad de asociación es amplia y toda disposición que tienda a desvirtuar tal afirmación como pudiera ser el constreñimiento a un trabajador a afiliarse o a seguir afiliado a una agrupación son contrarios a la Ley.

En la constitución francesa de 1946, se especificó la optatividad del trabajador a defender sus derechos coaligándose cuando se señala: "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherir al sindicato que elijan". El análisis de éste concepto nos conlleva a concluir que la asociación es una facultad del hombre, su incorporación o permanencia por ende surge como una facultad no como un deber que limite la libertad individual.

La "Carta de los Estados Americanos" es más tajante al señalar en (23).-Derecho Colectivo del Trabajo. Alfredo J. Ruprecht. PP. 43

su Art. 43 lo siguiente: "Los empleados y los trabajadores tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses....." (documento de 1948 aprobado en Colombia). En sentido similar se pronuncia "la Declaración Universal de los Derechos Humanos" emitida en Francia en 1948 al afirmar: "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden".

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas" en su artículo 8o. enuncia: a).-El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección...". Situación en la cual es acorde la legislación Italiana al especificar en su Artículo 39: "La organización sindical es libre".

Gallart Folch al hacer un análisis de el Artículo 39 de la Constitución española menciona que la legislación de éste país establece el sindicato libre, por cuanto la sindicación es voluntaria y no obligatoria, es decir que el sindicarse es un derecho y no un deber. Robustece su dicho al afirmar que el carácter de derecho y no de deber de la sindicación en España viene claramente demostrado por el Artículo 2o. de la Ley en que se afirma que el ingreso en las asociaciones profesionales es libre y por el Artículo 6o. que establece que "los patronos y asimismo los obreros podrán separarse libremente y en cualquier momento.....". (24)

Resulta paradójico que en situación similar a todas estas corrientes se haya pronunciado la Declaración de Querétaro en su Capítulo III- (Derecho Colectivo del Trabajo), y es paradójico porque una declaración-subsecuente insertada en la legislación laboral desvirtúa ésta disposición. En el documento señalado en primer término se señala: 2.-Los trabajadores sin necesidad de autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separar en cualquier tiempo de aquél de que formen parte". Resultando así que se tuteló en forma amplia la libertad sindical, reconociendo un derecho in- (24).-A. Gallart Folch. Derecho Español del Trabajo. PP. 126-131.

trínseco al hombre.

El alcance de la libertad sindical se haya limitado en nuestro país por un instrumento cuya legalidad y constitucionalidad será posteriormente analizado. Esta medida es lo que se conoce como cláusula de exclusión por separación, en la medida en que ésta última constriñe la libertad -- del individuo en sentido negativo a asociarse, puesto que a partir de -- tal medida se le sanciona por el uso de su optatividad cuando decide renunciar a seguir formando parte de un sindicato, la sanción implica la -- pérdida del empleo lo que entraña en sí mismo un arma que coarta la li-- bertad del trabajador, incidiendo por consiguiente en una limitante a -- una prerrogativa natural en el ser humano.

Abundando, resulta claro que la existencia de cláusulas de ésta índole resultan contrarias a todo derecho asociativo en la inteligencia de que las primeras desvirtúan la libertad sindical. La primera excluye a -- la última si consideramos que ante su presencia no estaremos ya frente a un auténtico derecho corporativo.

En aras de un grupo social se ha pretendido el sacrificio de una li bertad que les es inherente a su individuo, materia prima de la asocia-- ción, perdiendo de vista que con ello se puede amparar toda arbitrarie-- dad cuando el trabajador sienta que su representación no responde a sus-- expectativas ni realidades. Estimo que la suma de manifestaciones indivi-- duales en una concurrencia es lo que le da vida a un derecho asociativo, pero sería absurdo e inadecuado que cuando la asociación al fin integra-- da y dirigida por elementos falibles no representa adecuadamente los in-- tereses el trabajador obligado por un instrumento represivo deba seguir-- integrado a una organización que no satisface sus requerimientos.

Manejado el concepto del derecho social como un método político, se ha perdido de vista que el derecho colectivo tiene en estricto origen co-- mo búsqueda la satisfacción de necesidades individuales que resultan co-- munes. Se ha pretendido en determinados casos poner frente a frente el -- derecho de un grupo frente a un derecho individual olvidándose que ambos son perfectamente compatibles, que es posible tutelar a una sociedad o a

un grupo social con apego irrestricto a la libertad individual, pues en caso contrario no tendría sentido en modo alguno el derecho que cada individuo tenga si en aras de un grupo social se le reprime. En mi opinión se ha perdido de vista que el grupo social no es un ente abstracto en -- realidad es un grupo de individuos que lo conforman en aras de una conveniencia mutua y justo es que cuando el individuo que junto con otros le dió vida decida dejar él mismo, no se le moleste o castigue.

CAPITULO QUINTO:

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION SU ALCANCE LEGAL Y CONSTITUCIONAL.

a).--Aspecto Legal de las Cláusulas de Exclusión en el Derecho Positivo Mexicano.

Sobre la legalidad de las cláusulas de exclusión no existe controversia alguna considerando que lo legal es todo aquello permitido por la Ley.

En nuestro ordenamiento jurídico dado en materia laboral la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, por separación o por admisión ha sido consagrada en su Artículo 395:.....-- En el contrato colectivo de trabajo podrá 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 él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

La anterior disposición se refiere a las cláusulas, ya de exclusión por separación en el último párrafo ya de admisión en líneas precedentes. De ésta manera la legislación reglamentaria del Artículo 123 en su apartado "a", le ha dado visos de legalidad a la restricción del ejercicio de la libertad de asociación en su sentido negativo.

Lo que resulta incongruente con dicha disposición, es que dentro del mismo cuerpo normativo se encuentra inserta una disposición que choca abiertamente con las cláusulas de referencia y que resultan compatibles con el aspecto constitucional de la libre asociación en sentido amplio como se verá en el capítulo subsecuente. La disposición señalada se encuentra contenida en el Artículo 358 de nuestra Ley Federal del Traba-

jo al afirmar: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa - convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por - no puesta".

Señalé en un principio que sobre la legalidad no existe controver-- sia alguna en virtud de que la práctica se ha desentendido del último -- precepto aludido, puesto que la aplicación de la disposición relativa a la exclusión por separación se ha hecho en forma indiscriminada, sin di- lucidar su aspecto legal en modo alguno; Sin embargo estimo prudente sub- rayar lo dispuesto por el artículo citado últimamente, estimado que se - trata de un precepto que tutela la libertad en amplio sentido de asocia- ción profesional abarcando por consiguiente la optatividad de agruparse o no hacerlo; De un análisis de éste concepto es dable concluir que im-- plica la opción señalada que el ingreso y estabilidad dentro de la orga- nización por parte del obrero no es eterno, por lo que con fundamento en tal postulado, el individuo sindicalizado puede desafiliarse al grupo -- sin que ello debiera entrañar sanción o coacción alguna. Esto resulta ló- gico si se atiende a lo señalado por el Artículo 123 constitucional pá-- rrafo XVI motivo de posterior análisis resultando de estas disposiciones una abierta contradicción que no ha sido resuelta adoptando la práctica- el uso de lo dispuesto por las cláusulas excluyentes.

En el último párrafo de la disposición legal relativa a la tutela - referente a la libertad de asociación se afirma que toda estipulación -- que tienda a desvirtuar ésta disposición se tendrá por no puesta; Con -- ello creo que lo relativo a la exclusión por separación desvirtúa esta - pretensión, con lo que pienso que debiera tenerse por no puesta en todo- contrato que tuviere por objeto coartar la libertad de agrupación profe- sional von lo que la argumentación contenido en el Artículo 395 de la co- dificación multicitada debería declararse inoperante; Desgraciadamente - la práctica ha adoptado un criterio totalmente opuesto con lo que la ley sostiene dos preceptos que en estricto sensu se hacen nugatorios en prin

cipio, no habiendo una solución de éste carácter sólo práctica, que en mi opinión es errónea por contradecir la libertad protegida en su sentido negativo y positivo. Apoyo lo anterior en mi análisis que sobre la -- constitucionalidad vierto en capítulo posterior y que a reserva de tra-- tarlo considero que el artículo que consagra la facultad de asociación -- profesional se apega a derecho al acordar con el precepto relativo a la libertad de agrupación destinada a obreros y patronos misma que guarda -- un rango constitucional, grado que resulta de más atención y credibili-- dad que una ley reglamentaria de un concepto constitucional y por ende -- secundaria. Por ello deduzco que debiera optarse por considerar absole-- tas y contrarias a derecho las cláusulas de exclusión en virtud de que -- el concepto reivindicatorio de la facultad de sindicalizarse en forma am-- plia haría nugatorio aquella que tiende a coartar la prerrogativa de no-- asociarse o dejar de pertenecer a la asociación, lo cual entraña un mis-- mo fin, el ejercicio en sentido negativo de la libertad de asociación -- sindical.

b).-Aspecto Constitucional de la Cláusula de Exclusión:

Dentro de los aspectos del Derecho, máxime del Derecho Laboral, pocos son los temas tan polémicos, y tan controvertidos como es el referen-- te a la constitucionalidad o inconstitucional de las cláusulas relativas a la exclusión; Los pronunciamientos que sobre el particular se han emi-- tido son contratantes, en muchos casos netamente contrarios entre sí.

Primeramente, conviene señalar cual es el aspecto que guarda el de-- recho de asociación profesional en nuestra carta magna, buscando la posi-- bilidad de que exista la autorización de rango constitucional para que -- se apliquen las disposiciones multicitadas que resultan contradictorias-- de la libertad sindical:

En el Artículo 123 Apartado "A", fracción XVI, se faculta a los -- obreros así como a patronos a agruparse para la defensa de los intereses respectivos, señalando para ese efecto: "XVI.- Tanto los obreros como -- los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respec--

tivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.".

Analizado el citado artículo constitucional, no existe en modo alguno precepto de donde pueda derivar la prerrogativa de asociación profesional alguna para la aplicabilidad de la cláusula de exclusión por separación.

Es menester acentuar como ya ha quedado de manifiesto en el transcurso de la exposición que la cláusula de exclusión es manejada bajo dos aspectos: cláusula de exclusión por admisión y cláusula de exclusión por separación; Sobre la primera podemos decir que la controversia es nula, porque si bien es cierto existe un derecho reconocido por nuestra carta-suprema derecho conocido como "al trabajo", es un derecho en abstracto - un mero reconocimiento, una declaratoria genérica, no específica a laborar en determinado lugar. Si bien es cierto la cláusula consistente en la admisión en la fuente de labores de personal exclusivamente sindicalizado es contraria auténticamente a las técnicas de selección y depuración de personal limitando la disposición del empresario, ésta situación no afecta en sumo grado la libertad del trabajador como lo es la segunda opción de tal disposición. Para los múltiples defensores del movimiento obrero es patente la utilidad de ésta determinación que coadyuva a la solidificación del movimiento sindical sin la flagrante violación de derechos, de facultades tal y como se hace con la aplicación del clausulado por separación.

Visto de esa manera, es obvio que la cláusula de exclusión por admisión no contraría en forma alguna nuestra Ley Fundamental, considerando que la libertad de trabajo como disposición constitucional es una mera declaratoria, que en éste caso no se concreta aún, puesto que es absurdo pretender que alguien tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, lo que si se afirmará originaría una coacción total en la disposición de los bienes de producción del empresario, y una violación total - al mínimo respeto a su toma de decisiones. Situación contraria es cuando el derecho al trabajo se ha actualizado, es decir el individuo ya se encuentra laborando en una empresa determinada y se le despide de la - -

fuerza de labores en forma injustificada, en cuyo supuesto si estaremos en una flagrante violación a un derecho ya adquirido, resultando por ende de la actuación señalada como una medida contraria a derecho.

En lo que concierne a la cláusula de exclusión por separación, es el aspecto dentro de éste contexto que más contradicciones ha suscitado.

No obstante el argumento mencionado, en donde señalé que no existe en el párrafo constitucional referente al trabajo disposición alguna que permita incidir la facultad de coartar la libertad de asociación, la práctica sigue adoptando ésta medida, así tenemos como ejemplo el contrato colectivo de trabajo celebrado por un lado entre la empresa denominada "Petróleos Mexicanos" y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, situación consagrada en su artículo 35. (25)

Aunado a la tendencia seguida, algunos tratadistas se han pronunciado por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, fundamentándose en aspectos de carácter social para defender su postura. Sostienen su argumentación tomando como base una fundamentación social, señalando que la facultad sindical señalada surge como instrumento de unión en el sector obrero lo cual hace factible la equiparación de fuerzas entre los factores de la producción. Partidarios de ésta tesis lo son tratadistas como Armando Porras, quien ciñe el problema a señalar que los que le niegan la constitucionalidad del movimiento patronal. (26) Situación que en mi opinión no aporta nada nuevo sobre el asunto estudiado al no esgrimir argumento válido alguno a favor de su postura.

N. de Buen se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula cuando en su obra citada al considerar que la cláusula plantea un conflicto entre el interés individual y el interés del grupo debiendo predominar éste último resultando por consiguiente que las normas reglamentarias que tienden a proteger el interés descrito son Constitucionales. (27)

(25).--Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre PEMEX y S. T. P. R. M.

(26).--Derecho Procesal del Trabajo. Armando Porras. PP. 91-112.

(27).--Derecho del Trabajo. N. de Buen L. PP. 578-580.

Analizadas tales conductas cabe señalar si el interés colectivo es tan importante que permite y hace factible transgredir los cánones constitucionales sobretexto de la defensa de sus intereses. Si esto se aceptase cualquier institución carecería de sustentación de firmeza, puesto que bastaría que entrase en conflicto con un grupo social para que sin proceso previo se acogiese la pretensión del grupo social lo que daría paso a un status permanente de inseguridad jurídica al ser veletas de -- vientos socializantes. Comparto la idea de que los grupos sociales y sobre todo el grupo obrero son conglomerados indispensables, importantes para el desarrollo de una nación y por ello se le debe incentivar y proteger pero ello debe ser dentro de un estado de derecho, no en contraposición a éste, puesto que esto propiciaría la creación de estados omnímg dos dentro del mismo estado, lo que haría obsoleto la estructuración de normas generales puesto que cada ente social dictaría las suyas.

Creo necesario señalar que independientemente de que en mi concepto la cláusula es inconstitucional por los argumentos asentados, coartando con ello la libertad negativa de asociación profesional, dentro del movimiento de los trabajadores ha habido críticas a éste instrumento al considerar que es arma de dos filos al estimarse que pudiera aplicarse contra los activos militantes verdaderos defensores del movimiento obrero -- tal y como lo señaló Pavón Flores al referirse al planteamiento formulado por el Partido Comunista de México y la Confederación Sindical Unitaria de México (C. S. U. M.). (28)

La implementación de éste tipo de medidas ha creado organismos prepotentes que se convierten en juzgadores y acusadores del individuo lo -- cual encierra una verdadera arbitrariedad. La lucha por el poder ha posibilitado la manipulación de grupos obreros mediante la instrumentación -- de medidas con visos de legalidad pero con aspectos de inconstitucionalidad; Así lo estableció de Ferrari cuando puntualizó: "la crueldad de la cuestión social, así como la dura lucha por el poder sindical ha llevado -- muchas veces a sostener teorías o proponer formulas que importan en el -- (28).-Derecho Mexicano del Trabajo. T. II.- Mario de la Cueva. 384-388.

fondo la limitación de la libertad sindical". (29)

Estimo que analizada así, la disposición relativa a la exclusión -- por separación es contraria a la constitución, a partir de que en principio no encontramos precepto alguno que la fundamente en tal codificación. En segundo orden cabe consignar que la fracción alusiva al derecho del -- trabajo y base de nuestra ley reglamentaria en dicha materia consigna la asociación de trabajadores o patronos como un derecho, no como una obligación. Representa esto la libertad en su doble aspecto, positivo o negativo, puesto que se habla tajantemente de un derecho; Si aceptásemos la restricción a la libertad negativa, tal y como pretenden los defensores del clausulado de exclusión, los derechos perderían su esencia para convertirse únicamente en deberes, puesto que no podemos hablar de un derecho cuando existe una disposición que nos constriñe a hacer algo. Un derecho, implica una disposición de mi voluntad, una toma de decisión, una facultad u opción, no una coacción a mi pensar, actuar y decidir. Toda facultad entraña una libre actuación, caso contrario se limita la voluntad originándose una obligación para el sujeto en principio titular del derecho con lo que se pierde la esencia de éste consistente en la elección espontánea, no condicionada, resultante de mi libre albedrío.

El derecho a sindicalizarse debe ser irrestricto. Si consideramos -- que su fin último es llegar a un estado de armonía y de entendimiento -- que traiga consigo el bienestar colectivo, es lógico estimar que esto es dable lograrse si el ente sindical observa un absoluto respeto a los derechos fundamentales e inherentes al hombre. La libertad de pertenecer a un sindicato es la manifestación esencial de la libertad sindical; su aspecto negativo de ésta modalidad es un requisito inescindible para hablar de una verdadera libertad sindical.

Acogiendo el último precepto varias legislaciones le han negado la constitucionalidad a la medida de exclusión, tal es el caso de la legislación Argentina al señalar en la reforma constitucional de 1949, apartado X, Artículo 37: "el derecho de agremiarse libremente y de participar-- (29).--Derecho Mexicano del Trabajo T. II.-- Mario de la Cueva. PP.384-388.

en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses -- profesionales constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores -- que la colectividad debe respetar, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo". De ahí resulta que en la práctica argentina se ha considerado contrario a la constitución toda medida que tenga por objeto: A).--Desvirtuar la libre sindicación.-- B).--El ejercicio en su sentido amplio de esa atribución lo cual constituye un vejamen de la misma, desnaturalizándola. Ya lo señaló así Guillermo Cabanellas cuando afirmó que: "El desconocimiento de la legítima posesividad -- sindical significa convertir la libertad sindical en la movilización profesional de los trabajadores por capricho o dictadura de los dirigentes-gremiales". (30)

En lo que concierne a nuestro país, algunos tratadistas han sustentado la inconstitucionalidad del objeto de estudio, pero el más exhaustivo y conciso es el insigne maestro Mario de la Cueva quien aduce que es contraria a derecho por su unilateralidad al sancionar sólo al trabajador y liberar de responsabilidad al patrón y, sobre todo por atacar el principio de la libertad individual, positiva y negativa; Así lo entiende la conciencia jurídica universal; Agrega que cuando se actualiza la cláusula se ataca la libertad constitucional de asociación profesional del individuo, yendo más allá, señala que cuando el trabajador dimita a la asociación hace uso o ejercita su derecho de asociación en sentido negativo, facultad reconocida por la constitución, por lo que sí es nuestro ordenamiento de mayor jerarquía, resulta que ninguna legislación ordinaria puede tocarla. Añade que en el segundo caso cuando el trabajador es expulsado de la asociación, resulta contrario a derecho que sus decisiones trasciendan fuera del grupo, substituyendo al estado y al derecho.

Coincidimos con ésta opinión, máxime si consideramos que en el primer caso el trabajador encuentra su situación en el trabajo condicionada a su permanencia en la asociación, lo cual contraría el absoluto ejercicio de asociarse, hipótesis explicable al considerar que pende sobre él como

una espada de Damócles la amenaza de la separación de la fuente de trabajo lo que se traduce en miseria económica. En el segundo supuesto, las decisiones internas trascienden a la vida exterior coincidiendo con el caso primero al expulsarse del seno de la agrupación original con secuencia, la pérdida del empleo. Ambos extremos resultan irregulares y carentes de lógica y legalidad al castigar o sancionar en primera instancia a alguien por el ejercicio de un derecho y en el caso último es absurdo sancionar a un individuo dos veces por un mismo acto, una cuando se le expulsa de la corporación y la segunda cuando se le expulsa. Con ésta manifestación que debería limitarse al interior pero que trasciende se pone de manifiesto la ilegal omnipotencia de la agrupación que contraría a los derechos consagrados en nuestra constitución.

Ahondando en el tema, en el Artículo 123 fracción XXII, se prohíbe al patrón despedir al trabajador sin causa justificada: Si el derecho de Asociación Profesional ésta constitucionalmente señalado, a nadie se le puede despedir por el debido ejercicio del mismo, en el sentido que se desee, puesto que ésta no es causa justificada de despido.

Por todos los argumentos esgrimidos en párrafos precedentes he estimado que la cláusula de exclusión por separación es inconstitucional al ser netamente contraria a derecho al restringir una libertad que está ampliamente consagrada y garantizada por la constitución; Recordemos que las leyes secundarias en materia de derecho pueden ampliar estos en relación con su alcance constitucional pero nunca restringirlos so pena de contrariar la disposición magna originando con ello su inconstitucionalidad.

c).--CONCLUSIONES:

1).-El hombre es un ente netamente social tal y como lo apuntó acertadamente el filósofo griego Aristóteles al observar que: "es el hombre -- ser sociable por naturaleza"; La vida social constituye un imperioso mandato a su naturaleza, representa aquella una necesidad vital para el ser humano que ha comprobado en el transcurrir del tiempo la importancia de su agrupamiento como medio de subsistencia en la satisfacción de sus necesidades al percatarse de sus debilidades, de su dependencia, lo que lo ata irremisiblemente a la vida social, al ser un animal político.

Desde su origen el hombre se agrupó en clanes, tribus, familias, surgiendo de ésta suerte los organismos sociales como medios para alcanzar y satisfacer lo que el hombre por sí sólo no puede; Es en ésta necesidad intrínseca al hombre mismo donde surge el fundamento lógico de toda asociación, en la defensa de intereses, en la satisfacción de necesidades y sobre todo, en la resultante histórica que ha permitido demostrar la utilidad en la vida diaria de la vida en sociedad, puesto que la unión hace posible y accesible lo que muchas veces en lo individual es inasequible.

Es aquí, donde encuentra su base de sustentación las diversas agrupaciones, que participan de un origen semejante y es por tales motivos por los que surge en específico la asociación profesional, como un mecanismo de defensa de una clase desprotegida, debilitada económicamente; Su integración, su agrupamiento posibilita su transformación en un ser dinámico y vigoroso que tiene la fuerza necesaria y más equilibrante para poder participar en mejores condiciones en la relación productiva. El empuje creciente de estos instrumentos es prueba evidente de la importancia de todo ente grupal en la medida que hace posible que el débil se fortalezca.

De tal manera, la asociación profesional ha surgido como elemento -- transformador de las condiciones de vida de un factor indispensable en el proceso productivo como lo es el trabajador; Su agrupamiento ha hecho factible la conquista de mayores beneficios en su actividad laboral lo --

cual ha repercutido en su nivel de vida que ha mejorado a través de las conquistas obreras, situación normal y previsible por la trascendencia - representativa de la clase trabajadora.

Sabedor de ésta situación el estado ha dictado medidas proteccionistas tendientes a la protección de éste elemento de la producción creando codificaciones que lo protejan e incentiven, fomentando su capacidad de asociación a efecto de poder competir junto al empresario en igualdad de circunstancias en la relación laboral. Por ello surge un instrumento legal, la Ley Federal del Trabajo, como instrumento preferentemente proteccionista de una clase por origen débil en cuyo contenido es frecuente observar la protección constante a la clase laborista.

Por todo ello, es perfectamente explicable desde éste punto de vista sociológico, la estructuración en nuestro ordenamiento legal de disposiciones que fomenten el instrumento de mayor eficacia dentro de la constante y dinámica lucha de clases entre patrón y trabajador, la asociación profesional; En pos de su preservación y acrecentamiento se han instituido medidas tales como la cláusula de exclusión en su doble aspecto, como elemento de integración, como factor de preservación de la corporación sindical.

2).-Definidas previamente, y señaladas algunas de las opiniones que sobre el objeto de estudio se han vertido he estimado oportuno concluir que la cláusula de exclusión no obstante estar reglamentada por nuestra ley secundaria que ha desarrollado el artículo constitucional relativo al trabajo, resulta contraria a derecho en su aspecto separativo.

La deducción formulada se ha hecho estimando que la misma resulta incongruente con un derecho natural e inherente al individuo como lo es la libertad; No podemos hablar de libertad cuando no existe la oportunidad de elección traducida en una toma de decisiones; Es evidente y notorio que la cláusula de exclusión por separación representa una limitante de ésta atribución lo que se traduce en una negación de tal prerrogativa; - Es notorio que la libertad siempre presenta en su contenido integral un doble aspecto, el hacer o el omitir, y es en éste ámbito en donde se mue

ve la libertad de asociación profesional, en la facultad discrecional -- del ente humano a incorporarse, a no hacerlo o a dejar de hacerlo a un -- grupo.

Es pertinente señalar que al parecer, en aras de una política social-- buscando la satisfacción en primera instancia de una clase social, se -- han transgredido normas de interés máximo en nuestro ordenamiento jurídico, normas que, acogiendo los derechos más sagrados del hombre los han -- reconocido como facultades inmersas, propias de la naturaleza del animal social que es el hombre. Resulta así extraño que en nuestro ordenamiento constitucional se haya establecido como un derecho sagrado e inescindi-- ble la libertad a asociarse, destinándola a trabajadores y a empresarios como un derecho, una facultad o atribución y por otro lado su ley regla-- mentaria en dicho renglón laboral la ataca, al condicionar su respecto, -- al limitarlo sólo cuando se hace un ejercicio de la misma en forma posi-- tiva, coaccionando y sancionando su aspecto negativo.

Es aquí, donde versa su inconstitucionalidad, al ser contraria a un -- precepto señalado en nuestra carta magna aunque la realidad sea el apego constante a la aplicación de tal clausulado, lo cierto es que es eviden-- te su contradicción con las más elementales normas de razonamiento jurí-- dico; No desconozco la importancia de una clase básica y de una magnitud palpable en el desarrollo de toda nación, pero su protección no debe bus-- carse mediante la violación flagrante de nuestra codificación de mayor -- jerarquía pues aunque ninguna ley es immanente, su transformación o dero-- gación debe hacerse dentro de los cánones legales que marca un estado de derecho como el nuestro.

Por consiguiente la disposición relativa a la exclusión ataca la li-- bertad negativa de asociación del individuo atribución protegida en nues-- tra Constitución, fomentando con ello la despersonalización del ente hu-- mano al quedar reducido su decisión a un mínimo, lo que le resta digni-- dad como ser pensante; Cabe agregar, que si por un lado se ha defendido-- a la postura que sustenta la cláusula de exclusión por separación para -- evitar el desmembramiento social de la agrupación y sobre todo para evi--

tar el contubernio entre el trabajador que haga uso de tal derecho y el patrón, baste señalar que es injusto que el trabajador se mantenga ligado a una representación que no satisfaga sus aspiraciones y no entrañe la materialización de sus ideales. La práctica misma ha demostrado la existencia de sindicatos, que en la vida diaria se les ha denominado como blancos en virtud de no ser unos leales defensores de los intereses que representan; pensemos por un momento lo que conlleva la cláusula de exclusión en éste supuesto, el sacrificio de las ligitimas aspiraciones y valores del trabajador sujeto a una entidad que traiciona sus ideales y postulados.

3).-Para terminar en éste renglón compete señalar que ninguna ley secundaria y reglamentaria de algún precepto constitucional puede limitarlo que la Constitución otorga, podrá ampliarlo pero nunca constreñirlo a su determinación, pues ello se traduciría en una inoperancia de aquella, haciendo innecesario el estado de derecho instaurado, al ser la anarquía y el capricho las leyes supremas. Considero que la unidad obrera no se logra viciando o resquebrajando su libertad a través de sanciones y leyes, sino con una adecuada conciencia de clase lo que creo es posible lograr en la medida en que sus grupos representativos luchan efectivamente por sus ideales, por sus anhelos. En la forma como luchan y obtienen sus agrupaciones las conquistas pretendidas, se fomentara la conciencia clasista, la necesidad de unión y la confianza en ésta al demostrar su empuje, vitalidad y apego irrestricto a sus ambiciones.

Sólo resta señalar que en lo concerniente a la cláusula de exclusión por admisión, no resulta ésta contraria a derecho en la inteligencia de que no afecta un derecho adquirido; Sería inicuo obligar a un empleado a aceptar a alguien; En nuestro derecho positivo no existe atendiendo a la argumentación la posibilidad de obligar a alguien a proporcionar trabajo a otro individuo pues ello entrañaría la carencia absoluta de libertad del patrón como ser humano; Concluyendo, si bien es cierto, el Artículo o. ha consagrado la libertad de trabajo, lo cierto es que representa una mera enunciación o declaración sobre el particular pero en principio

y hasta nuestros días no existe instrumento o mecanismo alguno que haga posible la coacción sobre el empresario para otorgar trabajo a alguien en específico como lo pretenden los escasos opositores de ésta disposición, puesto que, incluso es un pronunciamiento genérico que no extrana un derecho concreto a trabajar en un sitio determinado, tan es así que la solución que se ha estructurado para hacer posible el cumplimiento a tal declaratoria constitucional es la creación de Secretarías o Dependencias del empleo, para cumplir con tal cometido.

4).-La cláusula de Exclusión instaurada, a efecto de consolidar las Instituciones Sindicales a perdido su esencia y vigencia en la medida en que su fin ha sido cubierto al obtener aquellas su plena madurez y consolidación en el Movimiento Obrero Mexicano.

5).-Dentro del Derecho Laboral las cláusulas supramencionadas han --perdido inoperancia, en virtud de que fueron creadas para dar más fuerza existencial al sindicato, que hoy en día tiene esa fortaleza y es utilizada con fines de venganza; y no como aspectos de naturaleza jurídica.

6).-Dentro de terminos marxistas la Cláusula de Exclusión ha sido --considerada como la Antítesis de la Libertad de Asociación.

d).-LA VIGENCIA:

Cabe señalar por consiguiente que la vigencia de las cláusulas de --exclusión se encuentra determinada o sujeta a su incorporación dentro --de un instrumento normativo que establezca en forma real y precisa su --existencia, situación contemplada en nuestro sistema positivo de dere--cho al haberse puntualizado de tal manera que el aparato legal que la --ha establecido ha hecho clara y expédita su aplicación, resultando ser--dicho mecanismo lo que se conoce en la práctica laboral como el Contra--to Colectivo de Trabajo.

Significa tal premisa en consecuencia que el citado contrato surja --como un requisito inescindible, como una conditione sine qua none a efec--to de la existencia y plena validez de las cláusulas; Por ende, resulta

Obvio que al tenor de lo consignado en el capítulo respectivo en materia de negociación colectiva, en una estricta exégesis apegada a la más concisa lógica jurídica, resulta evidente la presencia de una característica distintiva y determinante además de concluyente de las citadas disposiciones como lo es su inautonomía en atención a su dependencia, - considerando que ésta se concluye en razón a su necesaria adecuación de aquellas precisa la consolidación previa de el mecanismo que las establezca, sin olvidar por supuesto que el mismo presupone en síntesis la suma importancia de éste, resultando congruente concluir sobre el particular que las cláusulas de exclusión son factores determinados y no determinantes en cuanto a esa inautonomía tan señalada.

En éste orden de ideas, es notorio que la legislación misma ha circunscrito el origen, alcance, instrumentación y aplicación de las disposiciones materia de estudio y análisis en su doble aspecto, al exigir - como prerequisite de suma importancia la existencia anterior de un convenio donde se precise si es que así se requiere, tal cláusulado, determinando de ésa manera sus características que no son ni podrán ser - - otras que las expresamente consignadas por el organismo legislativo en la ley de la materia.

Por ello, la autonomía de éstas instituciones surge como una falacia al haberse instaurado en forma rotunda y tajante las condiciones de origen y vigencia además de sus efectos, circunstancias y aspectos que de no cumplirse ocasionaría por consiguiente su inexistencia en el mundo de derecho en el cual transcurre nuestro acontecer diario.

Es necesario por otra parte hacer algunos ligeros comentarios sobre el contrato colectivo de trabajo en relación a la semántica que presenta lo cual ha sido origen de incontables controversias.

En efecto, si analizamos el contenido y significación que implica en su más amplio sentido gramatical entrañaría así, que el contrato surgiría por su significación de un acuerdo de voluntades, mismo que la haría surgir a la luz del derecho como un instrumento eficaz y productor de consecuencias de derecho, situación que ha sido plenamente reconoci-

da y abordada por el derecho civil, al señalar al contrato como un acuerdo o concordancia de voluntades, produciendo en consecuencia los efectos que conforme a derecho le son propios.

Sin embargo, no obstante la terminología apuntada y que es utilizada en forma genérica, lo cierto es que en nuestro derecho laboral vigente, - el quehacer histórico, la vida diaria ha demostrado que la multitudada - interpretación no es válida ni de plena aplicabilidad en el campo del derecho del trabajo, lo cierto es que el contrato en materia colectiva y - en la cogestión laboral no participa de los aspectos que las diversas ramas del derecho han acotado para tal concepto.

En nuestro sistema jurídico, el Derecho positivo mexicano y la práctica forense en nuestro país han coincidido unánimemente en que, al ser el derecho del trabajo un derecho predominantemente clasista, cuyo propósito ha atendido en forma primordial al equilibrio de las fuerzas productivas. Cabría recordar sobre el particular que por razón histórica la clase obrera, el trabajador en el devenir de la historia se ha encontrado - por norma general en un plano de desigualdad por razones de orden natural frente al empresario, detentando éste los medios de producción necesarios para sojuzgar al trabajador en primera instancia, estimándose por ende absurdo que pretendiese aplicarse similares conceptos y caracteres - que son propios de otras ramas del derecho que no presuponen la imperiosa necesidad de tutelar y proteger a un conglomerado de interés básico - para el desarrollo de una nación como lo es la clase obrera. Recordemos - que por ejemplo, en materia civilista el contrato supone como que en condiciones normales quienes participan de él lo hacen en un plano de igualdad, característica que no se presenta en el derecho laboral donde por - antonomasia en razón de historicidad la igualdad en un plano real no se presenta ni daría a no ser por la estructuración de elementos enmarcados dentro de un ordenamiento jurídico que posibilite establecer las relaciones de producción en un plano neto de igualdad.

Es prudente puntualizar que si el status jurídico laboral adoptase -- los conceptos que en materia civilista (civilista) son reguladores de las-

relaciones humanas, aquél perdería su vigencia al no responder a las oxigencias de los tiempos que transcurren acorde a las políticas de carác--ter social que al efecto se han creado con el propósito y fundamental --postulado de alcanzar una sociedad igualitaria. Abundando, es notorio --que tendiente de establecer una relación de paridad entre trabajador y --patrón, el sistema imperante en México ha implementado un instrumento --proteccionista del sector obrero como lo es la Ley Federal del Trabajo.-- Por todo esto, es perfectamente comprensible que las instituciones gene--radas a partir de tal premisa son mayoritariamente protectoras de el gru--po citado.

A mayor referencia, y en el asunto a tratar, es evidente que en el --renglón de relaciones colectivas, la ley de la materia ha determinado en el marco jurídico la facultad de celebrar convenios en cuanto hace a las relaciones de trabajo, pero el análisis pormenorizado de dicha prerroga--tiva induce a concluir que la misma sólo opera a favor del trabajador en la inteligencia de que así queda plenamente demostrada la característica del derecho laboral tan peculiar que le hace ser totalmente diverso a to--do derecho y que se traduce mayoritariamente y en forma más ejemplifica--tiva en materia de contratos tal y como hemos apuntado en líneas prece--dentes con lo que es permisible deducir que el contrato colectivo de tra--bajo surge en la praxis con o sin el acuerdo de voluntades sino que in--cluso basta una sólo de ellas para que el pacto se establezca (o en su --defecto cabe la posibilidad de huelga por parte de la clase obrera para--exigir la celebración del citado pacto), resultando ser la voluntad pre--dominante y privilegiada la manifestación en tal sentido del grupo traba--jador agrupado en un sindicato, careciendo en consecuencia la opinión --que pudiera emitir en contrario el empresario de toda importancia en la--medida de que quien cuenta con los implementos jurídicos para actuar en--consecuencia es el sindicato y no el patrón por las razones referidas --previamente. De tal suerte, y en estricto sensu, la terminología susten--tada por los legisladores en el renglón descrito es a todas luces equivo--ca en la inteligencia de que la voluntad de las partes como factor indis

pensable para la producción de efectos jurídicos no es aplicable al convenio laboral en el renglón colectivo donde basta la pretensión y petición de una parte en específico (clase obrera) para la estructuración de la relación sustentada. De ésta manera, el convenio en materia de trabajo ha devenido como una institución sui genéris dentro del campo del derecho por la característica tan especial y distintiva analizada.

Ahora bien, si hemos concluido que el Contrato Colectivo de Trabajo - no tiene su origen en un real acuerdo de voluntades (ya que la voluntad no existe cuando esta condicionada como en el caso tratado por la Ley) - es claro que los elementos que lo conforman caso específico las cláusulas de exclusión que participan de igual característica por ser como señalamos, partes condicionadas integrantes de un todo como lo es el contrato Colectivo de Trabajo, instrumento de carácter legal que surge como prerequisite de existencia de las cláusulas de exclusión, resultando así que éstas serán permisibles en tanto así se haya acordado.

Visto y analizado así, la vigencia, vida, aplicabilidad o inoperancia del tema central de estudio, no depende en sí mismo de sus características inherentes a la institución que nos ocupa, sino una vez establecido de la permanencia o inoperancia del contrato que les dió origen, mismo - que representa así el marco legal y mecanismo regulador de dichas disposiciones, estimando que es ahí donde finca precisamente su origen y efectividad.

Para concluir el capítulo abordado es adecuado mencionar lo que entraña el aspecto "Vigencia", que además de su aspecto gramatical que implica algo que tiene vida en su contexto semántico, presenta otro que consiste en la actualización de un factor, elemento, tratado, doctrina, instrumento o institución de aplicación continua, mismo que es objeto de comentario, de crítica, de validez, de análisis y debate. Analizado desde éste céntrico o aspecto, resultaría indudable que las cláusulas aludidas han perdido vigencia en la medida en que el fin para el cual fueron - - creadas han sido alcanzados, baste señalar que la consolidación y fortalecimiento del movimiento sindical en la actualidad es evidente y absolu

to por lo cual carece de eficacia ya su permanencia en lo que hace a tales señalamientos y considerando además que una vez que sus fines han sido alcanzados, su existencia ha sido objeto de discriminación de usos -- contrarios a derecho. No hay que olvidar que actualmente los sindicatos son una fuerza poderosa que se encuentra en plena madurez surgiendo como un elemento motriz que ha alcanzado una evolución que le permite participar en forma igualitaria en el renglón productivo, por lo que la perpetuidad de tal clausulado una vez alcanzados los fines propuestos, lo único que ocasiona es propiciar la degeneración del sindicato al convertirlo en un ser omnipotente y tirano, desvirtuándose en consiguiente los fines para los cuales fueron creadas las cláusulas de referencia.

En un hecho público y notorio que la vigencia de los mecanismos ya señalados es incongruente con la realidad social; Al efecto precisa recordarse que el derecho que se aborda como materia de exégesis es un derecho renovador, actual, en transición por los aspectos de carácter social que vigila y regula; Sus alcances se determinan por las necesidades de la clase que participa en la trama productiva en plano en principio desigual. Sus tendencias, fines, metas y alcances se han traído en un único objetivo consistente en la participación igualitaria de la riqueza, la igualdad social de ésta clase mayoritaria en cuanto a recursos humanos, estructurando para ello en fase previa los elementos prácticos y legales que permitan su fortalecimiento y agrupación como premisa inescindible para la prosecución, consecución y logros de sus prioridades. Una vez que cada instrumento legal alcanza el objetivo propuesto se hace menester su adecuación a la realidad que acontece, su estructuración o renovación acorde a la misma o su desaparición so pena de resultar obsoletos e inadecuados, tal y como acontece con las cláusulas de exclusión siendo conveniente concluir que su presencia carece en el plano (plano) histórico de verdadera necesidad y si en cambio ha sido origen de múltiples abusos al erigir a la agrupación sindical como un dictador que obstaculiza en muchos sentidos la libertad de trabajo en grado superlativo. Si el derecho debe velar siempre por los intereses del mundo que transcurre es -

indudable que debe adecuarse al mismo y no permanecer incólume perpetuo--
considerando que la evolución y el progreso exigen leyes que salvaguar--
den y tutelen ese desarrollo y no lo obstaculizen, recordando que el res
peto al estado de derecho se logra en la medida en que éste es justo.

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

- 1.-Las Garantías Individuales.
BURGOA IGNACIO.
- 2.-Compendio de Derecho Laboral.
CABANELLAS GUILLERMO. Tomo 11 Derecho Sindical y Corporativo
- 3.-Manual de Derecho Obrero.
CASTORENA JESUS. Tomo 11
- 4.-Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada.
CAVAZOS FLORES BALTAZAR.
- 5.-Derecho del Trabajo.
DE BUEN LOZANO NESTOR. Tomo 11
- 6.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
DE LA CUEVA MARIO. Tomo 11
- 7.-Derecho del Trabajo.
DE FERRARI.
- 8.-Derecho Español del Trabajo.
GALLART FOLCH ALEJANDRO.
- 9.-Curso de Derecho del Trabajo.
GOMEZ GOTIS BHACK Y BERMUDEZ.
- 10.-Manual de Derecho del Trabajo.
GUERRERO EUQUERIO.
- 11.-La Cláusula de Exclusión.
PAVON FLORES MARIO.
- 12.-Derecho Procesal del Trabajo.
PORRAS Y L. ARMANDO.
- 13.-Ley Federal del Trabajo Comentada.
RAMIREZ FONSECA F.

14.-Derecho Sindical Mexicano, las Instituciones que genera.

RAMOS EUSEBIO.

15.-Derecho Colectivo del Trabajo.

RUPRECHT J. ALFREDO.

16.-Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada.

TRUEBA URBINA TRUEBA BARRERA.

17.-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA DE "PETRO--
LEOS MEXICANOS" Y EL "SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA RE-
PUBLICA MEXICANA".