

**La Teoría de las Cláusulas de
Exclusión para Ingreso y por
Separación a la Luz del Artículo
123 constitucional.**

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

Jorge Salvador Anaya Rosell

Villa A. Obregón, D. F.

1970



A MIS PADRES:

LAURA ROSELL DE ANAYA

SALVADOR ANAYA MEDINA

MA. DE LA LUZ MARTINEZ MEDRANO.

Esta tesis fué formulada en el Seminario
de Derecho del Trabajo a cargo del Dr. Alberto Trueba --
Urbina, bajo la dirección de los señores Licenciados

Carlos Mariscal Gómez y

Luis Vargas Bravo.

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION PARA INGRESO Y POR SEPARACION A LA LUZ DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

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

Capítulo I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

- a).- El individualismo.
- b).- México independiente.
- c).- Precedentes inmediatos a la Constitución de 1917.
- d).- Pensamiento de Don Venustiano Carranza.
- e).- El Constituyente de 1916-1917.

Capítulo II.- CLASIFICACION Y ANALISIS DE LAS CLAUSULAS DE --
EXCLUSION.

- a).- Naturaleza.
- b).- Regulación y efectos de la cláusula de exclusión -
para admisión.
- c).- Regulación y efectos de la cláusula de exclusión
por separación.
- d).- Excepción en la aplicación de las cláusulas de --
exclusión.

Capítulo III.- GARANTIAS INDIVIDUALES Y GARANTIAS SOCIALES.

- a).- Concepto de las garantías individuales.
- b).- Concepto de las garantías sociales.
- c).- Delimitación de las garantías individuales y las
garantías sociales.

Capítulo IV.- LIBERTAD DE TRABAJO, GARANTIA SOCIAL DE --
TRABAJO Y CLAUSULAS DE EXCLUSION.

- a).- Normación constitucional de la libertad de --
trabajo.
- b).- La garantía social de trabajo en la Constitución.
- c).- Cláusulas de exclusión y las garantías sociales.

Capítulo V.- LIBERTAD DE ASOCIACION, GARANTIA DE SINDICALIZA
CION Y CLAUSULAS DE EXCLUSION.

- a).- La libertad de asociación en nuestro Derecho.
- b).- Constitucionalidad de las cláusulas de exclusión
referidas a la garantía de asociación.
- c).- Garantía de sindicalización y cláusulas de exclu-
sión.

CONCLUSIONES.

INTRODUCCION.

Uno de los aspectos más importantes del Derecho del Trabajo lo constituye el de la previsión social, que es el conjunto de normas tendientes a garantizar la condición del trabajador en su calidad de ser humano, de su dignidad de persona, tanto en el desarrollo de sus labores como fuera de ellas, en lo presente y en lo futuro.

Capítulo sobresaliente en las medidas de prevención laboral, es la colocación de los trabajadores en los lugares en donde existen plazas vacantes. Esta colocación se ha logrado mediante diversos medios, a saber, por conducto de intermediarios; por el servicio público de empleo; y, mediante la actividad desarrollada por los sindicatos.

Nuestra legislación contempla y regula las tres formas antes señaladas.

Con respecto a los intermediarios, los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, los define como las personas que contratan o intervienen en la contratación de otra u otras personas para que ésta o éstas presten un servicio a un patrón; señalando que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones impuestas por la Ley y los servicios prestados; que serán responsables solidariamente con las empresas que no tengan medios suficien-

tes para cubrir con sus obligaciones laborales, las que resulten beneficiadas con los servicios; y todos los casos -- imponiendo a los intermediarios, la obligación de abstenerse de recibir retribución o comisión algunas con cargo a -- los salarios de los trabajadores.

Por cuanto hace al servicio público de empleo de trabajadores, antes denominado agencias de colocación, encontramos su fundamento en la fracción XXV, del apartado A, del artículo 123 Constitucional y su reglamentación en los artículos del 537 al 539 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, bajo el capítulo llamado precisamente, Servicio Público del Empleo.

En los preceptos antes mencionados, se señala que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por instituciones oficiales o particulares; que dicho servicio tiene por objeto acopiar informes y datos que procuren la referida colocación y que en relación con los sistemas privados, éstos no podrán perseguir fines lucrativos, siendo sus servicios gratuitos para los trabajadores; exceptuándose de esa prohibición únicamente, las agencias dedicadas a la colocación de trabajadores pertenecientes a profesiones en las cuales la mencionada -- colocación requiera de condiciones especiales.

Con relación a la actividad sindical encaminada a colocar a los trabajadores en las vacantes correspondientes, se ha logrado mediante las agencias de colocación establecidas por los sindicatos, tanto obreros como patronales. Pero los sindicatos obreros, atendiendo a las maniobras que por parte de los patrones se practicaba en las mismas y que los dejaba en estado de indefensión, han logrado una forma más eficaz y adecuada para colocar a sus agremiados en las plazas vacantes, mediante la inclusión en los contratos colectivos de trabajo celebrados con los patrones, de las cláusulas de exclusión, tanto para la admisión de nuevos trabajadores como para la separación de los que renuncian o sean expulsados del sindicato.

Las cláusulas apuntadas, además de constituir una forma de colocación de los trabajadores han permitido consolidar la institución de la asociación profesional o sindicato obrero, la convención colectiva o contrato colectivo de trabajo, y en general a crear en los trabajadores una conciencia social, una conciencia de clase.

Estas cláusulas que son el fondo del presente estudio, han recibido diversas denominaciones, tales como cláusulas de consolidación sindical, cláusulas de admisión y cláusulas de despido, cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación; atendiendo la prime-

na al fin último que persiguen es decir, a la consolidación del sindicato, y las últimas atendiendo a los efectos de las mismas, es decir, a la exclusión de los trabajadores no sindicalizados de la admisión en el empleo o la exclusión de los trabajadores que se separen del sindicato o sean expulsados de él, mediante el despido del trabajo.

Nosotros aceptamos la denominación de cláusulas de exclusión para ingreso y cláusulas de exclusión por separación, por ser además de tradicionales dentro de la nomenclatura del Derecho del Trabajo, y aceptadas por los trabajadores, las más expresivas en cuanto a su contenido.

Ahora bien, estas cláusulas han sido equiparadas con las cláusulas de preferencia o privilegio sindical, ambas aunque contenidas en el contrato colectivo del trabajo, son de finalidad y funciones diferentes.

Al referirnos a las cláusulas de preferencia o privilegio sindical, consideramos como tales los pactos celebrados por los sindicatos de obreros con los patronos, que constituyen un régimen de mejorías para los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo son. Tales cláusulas se encuentran fundamentadas en el artículo 325 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que en la parte conducente y al referirse a la cláusula de exclusión para admisión dice: " esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan

privilegios en su favor....", es decir, la misma ley establece la diferencia, pues mientras las cláusulas de preferencia son determinados privilegios concedidos a los trabajadores sindicalizados, las cláusulas de exclusión son requisitos impuestos a los trabajadores y a los patrones para la admisión o continuación en el trabajo.

Cabe hacer una pequeña digresión, para aclarar nuestra manera de pensar, porque consideramos que son diferentes las cláusulas contenidas en los contratos colectivos de trabajo, que contienen privilegios para los trabajadores -- sindicalizados, con respecto a las obligaciones o mandatos legales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, como los de preferir al trabajador sindicalizado, que se encuentran en los artículos 154 y 157.

De lo anteriormente expresado podemos concluir que -- las cláusulas de exclusión son los pactos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, que imponen la obligación -- al patrón y conceden el derecho al sindicato de exigirle -- no aceptar en las plazas vacantes a trabajadores que no se encuentren sindicalizados o a separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

a).- El individualismo.- Como consecuencia de las ideas jus-naturalistas, de la identificación del hombre con su propia y distinta personalidad y la característica de supraestatales de los derechos que de ella se derivan, surgen con la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre, las corrientes individualistas, es decir, las que tiene al individuo como fin del Estado y sus instituciones, y el liberalismo de Estado como postura de los mismos, que basado en la idea de igualdad de los individuos no interfiere ante ellos para no violar sus derechos.

De acuerdo con éstas ideas, el individualismo excluye las ideas de asociacionismo y el Estado para proteger los intereses individuales fundado como ya expresamos en el principio de igualdad de los individuos, prohíbe como en el caso de Francia y la Ley Chapellier, la formación de asociaciones profesionales.

Sin embargo, la crisis del derecho individual y la democracia capitalista exhibieron el desajuste reinante en la sociedad entre el hombre poderoso, económicamente, y el grupo desvalido, que hacían una falacia el equilibrio proveniente de la igualdad ante la Ley.

b).- México Independiente.- Estas mismas ideas privaron en México consumada la independencia, ya que la fuerza económica del antiguo régimen colonial cayó en manos de la burguesía criolla.

El reajuste de clases, la lucha de los partidos políticos y el acomodamiento de las fuerzas económicas dió margen al triunfo del partido liberal, aunque siempre continuaron favorecidas las fuerzas conservadoras mediante su poder económico. Sin embargo las clases trabajadoras continuaban su vida de esclavitud, sin poder levantar la voz para renunciar su miseria y vejaciones.

Así de conformidad con las ideas primeramente expresadas, el Constituyente de 1857, no legisló en materia de relaciones laborales, dado que según Vallarta, al discutirse el artículo 17 del proyecto de constitución, que correspondería al 4o., relativo a la libertad de trabajo, no abogaba por " La esclavitud de los trabajadores ni por la organización de los gremios, que monopolizan la industria, secan la fuente de la producción y matan de hambre al artesano que no pertenece a ellos. No vengo tampoco a hablar en pro de las protecciones de fatal influencia que el gobierno suele dispensar a la industria con el fin de vigorizarla y con el único resultado de destruirla. No quiero tampoco trabas, ni aduanas, ni guardas para el comercio. La saludable y nunca

bien sentida influencia de la libertad es asaz bienechora - en la producción de la riqueza, ya sea vista bajo su aspecto político, ya se le considere también bajo su faz económica." (1)

Sin embargo ya se vislumbraba la necesidad de que el estado interviniera para regular las relaciones entre las clases desvalidas, y así lo dió a conocer Ignacio Ramírez, en el mismo Constituyente, al expresar:

" Se habla de contratos entre propietarios y jornaleros, y tales contratos no son mas que un medio de apoyar la esclavitud, se pretende prisiones o que el deudor quede --- vendido al acreedor, cosa que sucede en las haciendas que están lejos de la capital y también en las que estan demasiado cerca.

Si la libertad no ha de ser una abstracción si no ha de ser una entidad metafísica, es menester que el Código -- fundamental proteja los derechos todos del ciudadano, y -- que, en vez de un amo, no cree millares de amos que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios.

El jornalero de hoy no solo sacrifica el trabajo de -- toda su vida, sino que empeña a su mujer, a sus hijos, y -- los degrada para saciar la avaricia de los propietarios"(2)

(1).- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.- Derechos del Pueblo Mexicano.- T. III. P. 373.

(2).- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.- Op. Cit. P. 413.

Así de conformidad con las ideas liberales que privaron con el constituyente, el Código Civil de 1870, consideró el contrato de trabajo como un contrato de prestación de servicios en atención a la multitudada idea de igualdad. No obstante lo anterior, ello significó un avance, dado que -- muchas legislaciones le configuraban como un contrato de -- arrendamiento; considerando nuestros legisladores que eso -- no era correcto debido a que este se refiere a las cosas -- que se pueden apropiar y ni el hombre ni sus servicios son de tal naturaleza.

Sin embargo se prohibió la huelga y el sindicalismo; aunque no expresamente, si tácitamente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1925, del Código Penal del 10. de abril de 1872, que decía,

" Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier a otra violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

El Código Civil de 1884, siguió los lineamientos de su predecesor.

b).- Precedentes inmediatos a la Constitución de -- 1917.- Ante las diferencias que se plantearon con motivo - de la igualdad ante la Ley, nacieron el intervencionismo - de estado y las teorías socialistas.

En nuestro país, al triunfo de la República sobre el Imperio, con la introducción de los ferrocarriles, el aporte de nueva maquinaria para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, de papel, tabaco, cerveza, se expandió la - industria y el comercio así como la agricultura dando lugar a nuevos consumo y mercados y a la creación de crédito na- cional. Sin embargo ello propició con la complacencia del - gobierno la creación de monopolios y latifundios, pues los trabajadores continuaron siendo víctimas de la explotación.

Ante tal situación comenzaron a surgir las protestas en la prensa, manifestaciones de los políticos descontentos y en general el descontento de los mismos campesinos y tra- bajadores que se veían constreñidos por los grandes latifun- distas y los poderosos capitalistas. Así en principio los - trabajadores vieron su salvación con las sociedades mutua - listas, lo mismo que los artesanos en las sociedades coope- rativas.

Sin embargo ésas fueron solamente las primeras formas de asociación hacia la solidaridad de las clases laboral y campesina y su defensa frente al capitalismo.

Cabe destacar el comentario que por aquel entonces se hacia en la prensa (1877); en el Socialista se decía " La - ley de la división del trabajo y la del cambio son correlativas; no se conciben separadas; pero es preciso no abusar de esta unión. Es indispensable el equilibrio en el cambio; porque de lo contrario, daría por resultado: el sacrificio de uno de los contratantes, la imposibilidad de la fortuna, la ruina social, que es precisamente lo que está pasando en México a la clase trabajadora " (3)

Como indicamos, los liberales del constituyente de - 1857, hechos a las doctrinas de la Revolución Francesa, con más entusiasmo por su causa política que por los problemas económicos que afectaban al País, dejaron abandonados a su suerte a los trabajadores y al campesino, quienes se empezaron a unificar y en 1853 se crea la primera Sociedad de Socorro Mutuo, que se extiende en el País, dando lugar en --- 1865 a un primer brote de huelga.

En 1876 surge la primera Confederación de trabajado - res de México, que lanza un manifiesto obrero, con fecha 17 de abril del propio año, que entre otros conceptos contiene los siguientes: La fijación del tipo de salario en todos -- los Estados de la República según las circunstancias de la

(3).- De la Cerda y Silva, R.- El movimiento obrero en -- México. 1961.- P..70.

localidad y el ramo de que se trate y su variación cuando - las necesidades del obrero lo exijan; atención preferente a las huelgas; y procurar hasta donde sea posible el mejora - miento de las condiciones de la mujer obrera (4)

Al llegar al poder el presidente Díaz no obstante que encubrió con obras materiales, ferrocarriles, puentes, agua, luz, bancos, social y económicamente negó los derechos de - las mayorías, halagando a los caciques, militares y burguesía.

Basado su gobierno en la fórmula de orden, paz y progreso, cimentó su administración; principios aplicados con mano de hierro, protegiendo los intereses de los latifundistas, y mineros, y miembros de la pequeña burguesía donde -- entraban los miembros de su camarilla y los jefes políticos por el designados.

Con las concesiones a compañía extranjeras y nacionales, franquicias y subsidios se extendió el sistema ferroviario nacional, que dió origen a las vías existentes, se - importaron técnicos y trabajadores extranjeros para laborar en los principales puestos; no solo en oficinas, sino también en la tripulación, telégrafos, maestranzas, etc., ocupándose únicamente al elemento nacional como simples jorna-

(4).- De la Cerda y Silva, R.- Ob. cit. p. 76.

leros o aprendices, y que únicamente substituían a los anteriores cuando se separaban. Los salarios de los extranjeros eran pagados en dolares, en tanto que los de los nacionales en moneda del país, laborando los primeros con un menor horario.

Los trabajadores extranjeros ya venían concientes de su solidaridad clasista y comenzaron a agruparse en forma análoga a como lo hacía en su país, ejerciendo gran influencia entre el elemento nacional, que dió lugar a la creación en el año de 1888 a "La Superior Orden de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos" a la que siguieron numerosas agrupaciones que lucharon, en principio con finalidades mutualistas, por las 8 horas de trabajo y aumento proporcional de los salarios.

Durante la última década del siglo pasado hubo varios levantamientos en contra del gobierno del Gral. Díaz, que fracasaron. Pero surge con el inicio del presente siglo, en la Ciudad de San Luis Potosí, el Partido liberal Mexicano, que tuvo su origen en el Club Ponciano Arriaga.

El Club Ponciano Arriaga, se creó en la Ciudad de San Luis Potosí e inició sus actividades con un manifiesto, de 30 de agosto de 1900, que contiene una protesta en contra del gobierno del Gral. Díaz.

Durante el mes de enero de 1902, se celebró el Congreso Liberal Mexicano, siendo encarcelados algunos de sus miembros. En éste congreso, el Club Ponciano Arriaga proponía entre otros conceptos el de poner en práctica los medios prácticos y legales para favorecer y mejorar las condiciones de los trabajadores en las fincas de campo y para resolver el problema agrario.

La gran presión ejercida por el Gobierno no permitió la reunión de otro congreso que se proyectaba, en la Ciudad de México, para el día 5 de febrero del mismo año, y trató de acallar a la prensa, lo que dió lugar a que en el año de 1904, se creara en los Estados Unidos de Norteamérica, una Junta Revolucionaria, reorganizadora del Partido Liberal Mexicano, que publicó el día 10. de julio de 1906, el programa del Partido, Programa del Club Ponciano Arriaga, que en la parte conducente al trabajo decía:

"Artículo 21.- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.- Artículo 24. Prohibir el empleo de niños menores de 14 años.- Artículo 27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.- Artículo 28.- Decretar nulitas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con sus amos.- Artículo 32.- Obligar a las Empresas y Negociaciones a no ocupar entre sus empleados sino a un mínimo de extranjeros. Artí--

culo 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical." (5)

En el Estado de Sonora, con anterioridad al ése ma --
nifiesto, reinaba gran descontento entre los trabajadores -
mexicanos, en razón del exigüo salario que percibían, el --
alto costo de la vida, la circulación de la moneda extranje
ra y el monopolio de la tienda de raya y los pagos que se -
hacían en esta. No obstante que en ése Estado se prohibía -
la asociación de resistencia contra las empresas, se consti
tuyeron hacia el año de 1906, la Unión Liberal Humanidad, y
el Club Liberal de Cananea, que afiliados al Partido Liberal
Mexicano y con motivo de la celebración del 5 de mayo, ele
varon una protesta, y el 30 del mismo mes, celebraron un --
mítin por la pretensión de reducir mil carreteros de las -
minas, acordando ir a la huelga para el día siguiente, en -
la mina Oversight.

El día 10. de junio de 1906, los representantes de --
los trabajadores presentaron al gerente William C. Green, -
su pliego de peticiones que era el siguiente: "I.- Destitu
ción del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19). II.- El míni
mo sueldo del obrero, será de cinco pesos por ocho horas de
trabajo. III.- En todos los trabajos de la Cananea Consoli
dated Cooper Co. se ocupará un 75% de mexicanos y un 25% de
extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que
(5).- De la Cerda y Silva. R.- op. cit. p. 93.

los segundo. IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas -- que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de -- irritaciones. V.- Todo mexicano, en los trabajos de ésta -- negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permí -- tan sus aptitudes." (6)

La empresa no aceptó no obstante que se le hizo ver -- que los trabajadores necesitaban de ése salario, que eran -- vejados y maltratados por extranjeros, que percibían un sa -- lario en moneda extranjera, mucho mayor, y gozaban de mu -- chos privilegios en la empresa, y si se cuidó de acuerdo -- con el Presidente Municipal, de solicitar la ayuda del Go -- bernador Izábal.

Ante ésto los trabajadores decidieron invitar a los -- trabajadores de la Maderería, y al ir hacia allá fueron -- repelidos con mangueras, desencadenándose la violencia, in -- cendiándose la maderería y acribillados los obreros por deg -- cargas realizadas desde la azotea del Palacio Municipal, lo -- que se hizo más sangriento al haber cruzado el territorio -- nacional soldados extranjeros.

Otro gran movimiento obrero lo constituye la Huelga -- de Río Blanco. Con la competencia iniciada entre diversos -- Estados de la República, en materia textil, se hizo preciso -- aumentar la jornada de trabajo, en cuatro hrs. lo que propició

(6).- De la Cerda y Silva, R.- Ob. cit. p. 101.

que los obreros de las fábricas de Orizaba, dado el bajo -- salario que percibían, se negaran a satisfacer los deseos -- empresariales. Así hacia el año de 1896, se había intentado y llevar a cabo la precitada modificación en la duración de la jornada laboral, siendo abolida, ante la presión y pro -- testas de la clase trabajadora.

El manifiesto de la Junta revolucionaria de San Luis Missouri, se dió a conocer en el año de 1906, en Río Blanco, lo que habría de despertar el interes de la clase obrera en torno a toda una corriente de grandes luchadores que propug -- naban por emancipar al trabajador, defendiéndolos contra -- los abusos del capital.

Consecuencia inmediata de tales acontecimientos, fué la creación de una "sociedad mutualista de ahorros", que -- adoptando los principios fundamentales del Partido Liberal Mexicano, habría de encontrar la franca oposición en pri -- mer término, del Centro Industrial de Puebla, que no sólo -- se opuso a la existencia de tal organización, sino aún im -- puso jornadas extraordinarias de trabajo por el mismo suel -- do, multas, y aún amenazó con excluir a todo aquel trabaja -- dor que no se sometiese a su régimen.

Mediante un paro general, los patronos presionaron a la clase trabajadora en 1906, negándoles además, el crédito en las tiendas de raya, por lo que éstos tuvieron que ----

ocurrir a solicitarlo de los bancos, y recurrir ante las autoridades en demanda de justicia, conformándose con la designación del Presidente Díaz, como arbitro, a cuyo efecto nombraron además una comisión que les representara en la capital y les informase sobre el laudo que recayese en la instancia planteada.

El laudo adverso, propició el descontento y las protestas de los trabajadores, quienes se reunieron al frente de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, con el propósito de impedir la reanudación de labores, el día 7 de enero de 1907; incidentalmente, la soez réplica del dueño de una tienda de raya, a la solicitud de mercancía por parte de una mujer, ocasionó que un obrero saliera en su defensa y fuese privado de la vida por el propio tendero, con lo que se inició la violencia, toda vez que los trabajadores incendiaron la tienda y fueron reprimidos por fuerzas militares del 12 Regimiento, al mando del Gral. Rosalío Martínez, quien causó gran mortandad, entre hombres mujeres y niños.

La creciente oposición al régimen del Presidente Díaz, incrementada en un plano eminentemente democrático por las declaraciones de éste, en su entrevista con Creelman, en febrero de 1908, dió gran relevancia a Madero, que propugnaba por suprimir la reelección, dando a la publicidad su libro intitulado La Sucesión Presidencial en 1910, -

con gran contenido político pero escasa comprensión del contenido social y económico de las inquietudes del pueblo mexicano, haciendo mención solo por acaso, de las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Al triunfo de la revolución Maderista, se incrementa el movimiento obrero y se aprueba la creación de la oficina del Trabajo y la fundación de la Casa del Obrero Mundial, no obstante lo cual, esta aparente dicha no habría de ser duradera, en atención a que la nefasta influencia de la prensa maderista tuvo por consecuencia que a escasos once meses de la creación de la Casa del Obrero Mundial se le clausurara (15 de febrero de 1912) a 29 de enero de 1913), expulsándose al líder Moncaleano, sindicalista de origen español de avanzadas ideas que había tenido una principalísima intervención en la formación de agrupaciones obreras tales como, la de Canteros y la de Albañiles; y se amradazara al periódico Luz, órgano informativo del grupo anarquista.

Fue hasta el 17 de febrero de 1915, cuando la Casa del Obrero Mundial, fue reestablecida en sus funciones, mediante el pacto celebrado con el Jefe de la Revolución Constitucionalista, por el que éste último reitera su resolución de mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores y los obreros de la referida casa resuelven tomar colaboración directa tomando las armas para

guarnecer las poblaciones ocupadas por el gobierno Constitucionalista o para combatir a la reacción formando los batallones rojos y a demostrar a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la revolución, la que hará --- efectivo el mejoramiento que persiguen por medio de sus -- agrupaciones las clases trabajadoras

d).- Pensamiento de Don Venustiano Carranza.- A su - vez, Don Venustiano Carranza, ya con anterioridad al pacto mencionado, había entendido la necesidad de una transformación de la revolución política en revolución social, como - lo expresó en el discurso pronunciado el día 24 de septiembre de 1913, en el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, donde manifestaba "El Plan de Guadalupe es un llamado patriótico a todas las clases sociales, sin ofertas y sin demandas al mejor postor. Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa lucha social, la lucha de clases..... las nuevas ideas sociales tendrán -- que imponerse en nuestras masas; y no sólo es repartir --- tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir las riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado; es - establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos, es establecer el equilibrio de - la conciencia nacional.....tendremos que removerlo todo.

Crear una nueva constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada, ni nadie, pueda evitar.....nos faltan leyes - que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán - promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los -- que triunfen en esta lucha reivindicadora y social ..."(7)

Todo lo cual confirmo con las reformas y adiciones -- al Plan de Guadalupe, efectuadas por Decreto del 12 de --- diciembre de 1914, donde se expone en sus artículos 2o y 5o. que el Primer Jefe de la Revolución y Encargado del Poder - Ejecutivo de la Nación expedirá y pondrá en vigor, las me-- didas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades eco-- nómicas, sociales y políticas del país, legislando para -- mejorar la condición del peón rural, del obrero, del mine - ro, y en general de las clases proletarias; y triunfante la revolución dará cuenta con ellas al Congreso de la Unión -- para que las modifique, enmiende o complete y eleve a pre-- ceptos constitucionales las que deban tener tal caracter.

Habiendo dominado la mayor parte del territorio na -- cional, Don Venustiano Carranza convocó a elecciones munic1 pales y a continuación a un Congreso Constituyente en Queré taro, que habría de promulgar la Constitución que ahora nos rige, y el cual inició sus sesiones preliminares el día 21 de noviembre de 1916, y declarándose inaugurado el día 1o.

(7).- Trueba Urbina, Alberto.- Tratado de Legislación So -- cial. 1954. P.110 y 118.

de diciembre del mismo año.

e).- El Constituyente de 1916-1917.-- Durante las sesiones del Constituyente de 1916-1917, se habló de principios de derecho social; garantías constitucionales, como -- "las que han determinado la libertad del individuo en la -- sociedad, en tanto que en esta sociedad así constituida -- vino a restringirse la libertad individual en provecho de -- la libertad social". (8).

Al hablarse de la garantía individual contenida en el proyecto de Don Venustiano Carranza, respecto a la llamada libertad del trabajo, el general Heriberto Jara y al ----- observar que no se querían introducir en el articulado de -- la nueva Constitución los principios relativos a las con -- quistas de los trabajadores, por asegurarse no quedar encuadrados dentro de las formas constitucionales, pidió se --- sacrificase esa estructura, y fué el diputado Froylán Man -- jarrez, quien sostuvo la necesidad de que en capítulo especial se legislara sobre materia del trabajo, lo que dió --- lugar a que se creara un capítulo especial "De trabajo y -- previsión social", contenido en el artículo 123 de nuestra Constitución.

Con respecto a las cláusulas de exclusión, debemos --

(8).- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. Op. cit. T. III. P. 53.

hacer notar que nacen como consecuencia de la sindicalización, para defensa, complemento y robustecimiento de esa institución.

No consideramos que las mismas hayan surgido del régimen corporativo, ya que el mismo era un organismo de patronos, compañeros, y las cláusulas a estudio son típicamente clasistas, por lo que surgieron como medios propios de la lucha social, de la clase social, y de sus instituciones, el sindicato. (9).

El primer antecedente de que se tiene noticia en el Derecho Mexicano, es la inclusión de la cláusula de exclusión para ingreso, en el contrato colectivo firmado con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, en el año de 1916. (10)

Desde entonces y promulgada la Constitución en 1917, el movimiento sindical fué en aumento, evidenciándose la necesidad de incluir en los contratos colectivos, las cláusulas de exclusión, las que eran todavía imperfectas, pues como en el caso de la Convención Textil, de 18 de marzo de 1927, se establecía que los trabajadores, después de aprobar sus exámenes de aptitudes, tenían ocho días para afiliarse al sindicato y ser admitidos en el trabajo.

(9).- En el mismo sentido, Porrás López, A.- Derecho Procesal del Trabajo.- 1956. p. 345.

(10)- De la Gueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. p. 386.

Habiendo dejado el Constituyente, la facultad de legislar en materia de trabajo, a los Estados, éstos no legislaron al respecto, sino que en general imponían a los sindicatos la prohibición de ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para su ingreso y sobre los patrones para despedir o negar el trabajo a quienes no formaran parte del sindicato.

El Proyecto Portes Gil, contenía igual prohibición" - a no ser que el sindicato obrara en defensa de los intereses profesionales que representare."

En el Proyecto de la Secretaría de Industria, con motivo de la reforma constitucional que retiraba la competencia a las legislaturas de los Estados para regular en materia de Trabajo y se la otorgaba Congreso de la Unión, se -- mencionaba ya a la cláusula de exclusión para ingreso, misma que según se expresaba debía ser aceptada por las partes. Esta idea fué refutada, cambiándose el proyecto y estableciéndose en la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en su artículo 49: "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores -- sino a quienes esten sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo."

Así mismo, en el proyecto mencionado, no se incluía la cláusula de exclusión por separación, lo que motivó que-

los trabajadores señalaran que la de admisión sería inútil si no se complementaba con la separación, dando origen al artículo 236 de la Ley Federal del trabajo, antes mencionada, que decía:....." Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación -- del trabajo, de sus miembros que renuncien y sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo existe la cláusula de exclusión".

Pero lo que dio resultado al rompimiento de la resistencia a los patrones, en convenir sobre las cláusulas, fué el laudo dictado por el Presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez, el día 9 de junio de 1934, con motivo de la huelga en la Compañía Mexicana de Petroleo El Aguila, -- S. A. estableciendo, sujetas a reglamentación, las referidas cláusulas.

Posteriormente, La Nueva Ley Federal del Trabajo, en vigor desde el primero de mayo de 1970, las reglamenta en la forma en que se estudiará.

CAPITULO SEGUNDO.

CLASIFICACION Y ANALISIS.

.Del concepto expresado en capítulo anterior, con respecto a las cláusulas de exclusión, salta a la vista que -- las mismas pueden ser clasificadas en dos especies, cláusulas de exclusión para ingreso y cláusulas de exclusión por separación.

La primera la forma el convenio contenido en el contrato colectivo del trabajo, por virtud del cual el patrón se obliga a admitir únicamente a trabajadores sindicalizados. La segunda la configura el pacto, también contenido en el contrato colectivo de trabajo, por el cual el patrón --- está obligado a separar del empleo al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato.

a).- Naturaleza.- Antes de continuar con el análisis de las cláusulas de exclusión en sus dos formas, debemos -- analizar su naturaleza.

Hemos dicho que las cláusulas de exclusión son pactos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, por lo que atenderemos a la parte que dentro de ellos configuran.

El contrato colectivo de trabajo consta de tres elementos, que se han llamado envoltura, que contiene las --

reglas sobre la forma, duración, terminación y rescisión; - el normativo, que contiene la reglamentación destinada a -- regular las condiciones de trabajo; y, el obligatorio, que esta formado por las obligaciones estipuladas por las partes (sindicato de trabajadores o patron o sindicato patronal de conformidad con el artículo 386 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

Las cláusulas a estudio forman parte del segundo de los elementos enunciados, es decir del normativo, toda vez que van a imponer como requisito para la admisión en el trabajo, la calidad de sindicalizado en el obrero; y a esta -- elecer una causa de rescisión en el contrato individual.

b).- Regulación y efectos de la cláusula de exclusión para admisión.- Establecida la naturaleza de las cláusulas de exclusión procederemos al análisis de ellas. Como dejamos asentado, la primera, cláusula de exclusión para ingreso, es el convenio contenido en el contrato colectivo de -- trabajo por virtud del cual el patrón se obliga a admitir únicamente a trabajadores sindicalizados.

Del concepto expresado, debemos hacer una doble distinción de la cláusula de exclusión para ingreso, por cuanto a la obligación del patrón, sea que la misma se refiera a la obligación de aceptar únicamente en el empleo a trabajadores agremiados en el sindicato titular del contrato --

colectivo, sea que se refiera a la de contratar con trabajadores sindicalizados, agrupados en sindicatos diferentes.

Esta cláusula, si no tiene una reglamentación exhaustiva en nuestra legislación, se encuentra regulada en el -- artículo 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que señala que " En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante."

En atención a la transcripción anterior, podría pensarse que el legislador únicamente previó uno de los dos -- aspectos de la cláusula de exclusión para admisión, el referente a la exclusividad del sindicato contratante. Ello no resulta exacto si leemos otros preceptos del citado -- cuerpo legal, como lo son los artículos 396, 388 y 399, -- que disponen que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo celebró; -- las normas que se observarán cuando concurrar varios sindicatos en su celebración, tomando como administrador o titular en el contrato al que tenga mayoría de agremiados; y -- que la pérdida de la mayoría, cuando sea declarada por la -- Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo.

Es decir, el legislador tomó en consideración las dos

posibilidades de la cláusula de exclusión para ingreso y -- solo para puntualizar que podía pactarse la obligación de -- contratar con trabajadores de un solo sindicato se expresó en ese sentido, sin que ello excluya, repito, la posibilidad de la admisión de trabajadores sindicalizados en general, según lo convenido en todo caso con el sindicato titular del contrato colectivo.

Los efectos de la cláusula se deducen de su concepto; y son los de obligar al patrón a aceptar únicamente a trabajadores sindicalizados, y a dar aviso al sindicato cuando exista una vacante, obligación no solo derivada de la cláusula, sino de la Ley, de conformidad con lo establecido por la fracción XI, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo; y el derecho del sindicato de nombrar al trabajador que ocupará la vacante.

El incumplimiento de esta cláusula da origen a dos tipos de conflictos, individuales y colectivos.

Siendo la cláusula de exclusión para ingreso una de feusa de los intereses de la asociación profesional, su incumplimiento afecta al interés colectivo. La reparación de ésta violación puede exigirse por quien representando ése interés colectivo, el sindicato titular del contrato colectivo, por dos caminos, el ejercicio del derecho de huelga, por incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, en --

los términos señalados por la fracción IV, del artículo 450, de la Nueva Ley Federal del Trabajo; o el procedimiento laboral con relación al conflicto colectivo de naturaleza jurídica, de conformidad con los artículos 604, 609, fracción II, inciso A, 621, 751 y demás relativos del referido ordenamiento.

En ambos casos el sindicato titular deberá reclamar la separación del trabajador no sindicalizado empleado por el patrón y el pago de los daños y perjuicios, que para el sindicato se traducirán en el cobro de las cuotas sindicales no percibidas y sus intereses legales.

Por otra parte, el incumplimiento de la cláusula de exclusión para ingreso, da lugar, como dijimos a un conflicto de carácter individual. El trabajador propuesto por el sindicato tiene derecho de reclamar su instalación en la plaza que se otorgó al trabajador no sindicalizado y a que se le pague su salario desde la fecha en que debió entrar a prestar sus servicios, se cuente ése tiempo para antigüedad, vacaciones, y en general a todas las prestaciones que le reconoce la Ley o se le concedan en el contrato colectivo.

Lo anteriormente expresado no viola los derechos del trabajador empleado, no sindicalizado, para ocupar la vacante, toda vez que el mismo debió imponerse del contenido

del contrato colectivo, que depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, surte sus efectos de conformidad con lo establecido por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo. Independientemente de que el patrón que lo hubiere contratado tendrá para con él las responsabilidades que le impone la Ley.

c).- Regulación y efectos de la cláusula de exclusión por separación.- Analizando la cláusula de exclusión por separación, que como señalamos es el pacto contenido en el contrato colectivo de trabajo por virtud del cual el patrón se obliga a separar del empleo al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato, también encontramos que la Ley Federal del Trabajo lo regula en su artículo 395, último párrafo que dice:

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

Con relación a la cláusula de exclusión por separación, podemos hacer también, una doble distinción con respecto a si es aplicable a todos los trabajadores de la empresa que se encuentren sindicalizados o únicamente a los afiliados al sindicato titular del contrato colectivo.

De la transcripción del precepto legal, hecha, se --

desprende, gramaticalmente, que sólo se contempla en él un aspecto de la mencionada cláusula, el relativo al de los -- trabajadores afiliados al titular del contrato colectivo, -- sin embargo y por las mismas razones apuntadas al referir -- nos a la cláusula de exclusión para ingreso, consideramos -- que el legislador en todo caso quiso preveer el régimen más estricto sin que por ello se impida a los contratantes con- venir que dicha cláusula se extienda a todo trabajador sin dicalizado, sea del sindicato que fuera.

Los efectos de la aplicación de la cláusula de exclu- sión por separación son, para el trabajador, la pérdida del empleo que desempeñaba y los derechos inherentes al mismo, tales como antigüedad, posibilidad de jubilación, etc., y -- la ausencia de indemnización por despido; para el patrón, -- la obligación de separar, sin responsabilidad, al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato; y para el sindi- cato el derecho de designar el trabajador que ocupará la -- plaza vacante.

Para la aplicación de ésta cláusula, deben llenarse -- los requisitos siguientes: Que la cláusula de exclusión -- este contenida en el contrato colectivo de trabajo, que -- el trabajador sea miembro del sindicato; que renuncie o sea expulsado del mismo; que para el caso de expulsión se cum- plian las formalidades requeridas para ése evento; y, que el

sindicato haga la petición correspondiente al patrón.

Los requisitos señalados en el párrafo anterior son - indispensables y previos a la aplicación de la cláusula, -- por lo que conviene estudiarlos separadamente.

Si como dijimos las cláusulas de exclusión son pactos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, y forman -- parte del elemento denominado normativo resulta necesario - que para que se le pretenda aplicar a un trabajador, la misma debe constar expresamente en esa convención.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, las cláusulas de exclusión no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha -- en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de las cláusulas de exclusión. Es decir, de antemano la Ley está imponiendo la condición previa de que ésta cláusula se aplique solamente a los trabajadores que se encuentren sindicalizados, no -- operando respecto de los que no lo fueren.

El tercer requisito lo constituye la renuncia del trabajador al sindicato o la expulsión del mismo trabajador -- del sindicato. Con relación a la renuncia del trabajador,-

ésta deberá constar fehacientemente, y por lo que se refiere a la expulsión del trabajador del seno del sindicato, -- deberá hacerse por los motivos y los procedimientos estatutarios, que en ningún caso deberán ser menores a los exigidos por la fracción VII, del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que la asamblea se reúna con el solo objeto de conocer de la expulsión del trabajador; que el -- trabajador afectado sea oído en defensa; que la asamblea -- conozca de las pruebas que sirvan al procedimiento y de las que ofrezca el afectado; que los trabajadores no se hagan -- representar ni emitan su voto por escrito; que en caso de -- que el sindicato conste de varias secciones, el procedimiento se siga en la que corresponda y se sujete la decisión a la totalidad de ellas; que la expulsión sea aprobada por -- mayoría de dos terceras partes de los miembros del sindicato; y, que sea decretada únicamente en las situaciones expresamente señaladas en los estatutos sindicales y exactamente aplicables al caso.

El último de los requisitos apuntados, es la petición que el sindicato deberá hacer al patrón para la separación del trabajador expulsado o que separa del sindicato, para -- que lo despida. Este elemento ha planteado el problema de -- si el patrón tiene o no la obligación de cerciorarse si se han llenado los requisitos apuntados anteriormente para la expulsión del trabajador o le basta con la mera petición --

necha por el sindicato.

Los sindicatos, con justificada razón, consideran que la petición es suficiente, dado que de otra manera, el patrón se estaría inmiscuyendo en los asuntos de su competencia. Por otra parte, los patronos consideran que siendo una causa de terminación del contrato individual de trabajo, la misma debe ser justificada y deben estar consientes de ello pues de lo contrario les acarrearía responsabilidades.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dado la solución a este problema señalando que "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) que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrón, sin responsabilidad, esta obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo pueda interesar a los trabajadores" en ejecutoria que se encuentra --

en el Tomo LXV, de la Quinta Epoca del Semanario Judicial--
de la Federación, página 3257.

El incumplimiento de la cláusula de exclusión por se-
paración, por parte del patrón, da lugar a dos clases de --
conflictos, a saber, colectivos e individuales.

Los colectivos compete ejercitarlos al titular del --
contrato colectivo, mediante el derecho de huelga, atento -
lo dispuesto por el artículo 450, fracción IV, por incum --
plimiento al contrato colectivo; o mediante el planteamien --
to del conflicto colectivo de naturaleza jurídica de confor --
midad con los artículos 604, 620, fracción II, inciso A, --
621 y 751 de la Ley Federal del Trabajo, en ambos casos, -
teniendo como finalidad el cumplimiento de la referida ---
cláusula, la separación del trabajador que renunció o fué -
expulsado, del sindicato, la instalación del trabajador pro --
puesto y el pago de daños y perjuicios, que en su caso con --
sistirán en las cuotas sindicales que haya dejado de perci --
bir más sus intereses legales.

El conflicto individual a que da lugar la inaplicabi --
lidad de la cláusula de exclusión por separación debe ser -
planteado por el trabajador designado para la plaza vacante
dejada por el trabajador separado. Este derecho del trabaja --
dor deriva no sólo de la convención colectiva, sino también
por mandato de la ley, impuesto al patrón, de dar aviso al

sindicato de la existencia de una vacante, de conformidad con lo establecido por el artículo 133, Fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo. Este derecho del trabajador de ser empleado, trae como consecuencia la de todos y cada uno de los derechos que cono van le corresponden, como el pago de sus salarios desde la fecha en que debió prestar sus servicios, derechos de antigüedad, vacaciones, etc.

El contrato hace a la utilización del trabajador separado de sus labores, pero no hace referencia a los sueldos que podrían percibirse. El contrato lo constituye la renuncia del mismo trabajador al sindicato, y en este caso, el propio trabajador es quien se absuelve, tanto el sindicato como al patrón, de responsabilidad. El segundo caso surge cuando el trabajador ha sido excluido del sindicato sin haberse cumplido con las formalidades mismas que señala la ley.

Cuando este evento se presenta, debemos analizar las responsabilidades en que incurrir tanto los sindicatos como los patrones.

El patrón no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador separado, siempre y cuando haya cumplido con las regulaciones que con la aplicación de la cláusula de exclusión aplicamos anteriormente. Sin embargo, debemos estar con que estará obligado a reinstalarlo en el trabajo cuando

las autoridades laborales así lo establezcan, mediante la resolución que declare que no fueron cumplidas por el sindicato las formalidades del procedimiento de expulsión y que por ende no se debe haber llevado a cabo, reinstalación, que deberá hacerse respetando todos y cada uno de los derechos adquiridos por el trabajador como si nunca hubiere sido separado.

Al mismo tiempo el patrono deberá abstenerse hasta en tanto no se resuelva la situación del trabajador separado, de emplear cuando exista el mismo, a otro trabajador para el puesto del trabajador separado, atento a lo dispuesto por la fracción II inciso a), del artículo 40, de la Ley Federal del Trabajo, pues si así lo hiciera estaría violando la garantía social de trabajo, atacando sus derechos, sin haberse resuelto definitivamente su situación por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte, el sindicato que haya expulsado al trabajador sin haber llevado las formalidades mínimas que señala el artículo 371, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, será responsable de los daños y perjuicios que el trabajador sufrirá, los cuales se tendrán en el pago de sus salarios desde la fecha de su separación hasta la de su reinstalación, con los intereses legales, así como de los daños que haya sufrido el trabajador y su familia.

De lo anterior se deduce que el trabajador separado -- de su empleo, cuando no se hayan satisfecho los requisitos al efecto, tiene acción contra el patrón cuando este no se percató de la autenticidad o no autenticidad de los mismos; y, contra el sindicato cuando este no llenó las formalidades exigidas para su expulsión, esta última también enderezada contra el patrón, que aunque si bien es cierto no es responsable, pues no tiene ingerencia en los asuntos sindicales, si para que le pare perjuicio la resolución y se -- abstenga de contratar, definitivamente, a otro trabajador.

d).- Excepción en la aplicación de las cláusulas de -- exclusión.- Intencionalmente no nos detuvimos al referirnos a cada una de las cláusulas de exclusión, para ingreso y -- por separación, en el análisis de un precepto de gran im-- portancia, contenido en la Ley Federal del Trabajo, por con siderar que su estudio debe hacerse en relación con las dos cláusulas, y es la segunda parte del artículo 395, que dice: "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 inclu -- sión en él de la cláusula de exclusión."

Decimos que el contenido de éste precepto es de gran importancia, debido a que si bien es cierto que gramaticalmente interpretado y en atención a que la primera parte del mismo se refiere a la cláusula de exclusión para ingreso, creemos es aplicable a las dos cláusulas a estudio, y de que estas se refieren al fortalecimiento y consolidación de los sindicatos, también es cierto de que el derecho del trabajo, es una legislación eminentemente reivindicadora y proteccionista de la clase trabajadora, y nuestro legislador así lo entendió al considerar que no se pueden pasar por alto ni alterar los derechos de una sola de las personas a quienes protege, ordenando por tanto, que las cláusulas de referencia no se apliquen a los trabajadores no sindicalizados que ya laboren en la empresa al incluirse en el contrato colectivo las cláusulas de exclusión, estableciendo una excepción.

CAPITULO TERCERO.

GARANTIAS INDIVIDUALES Y GARANTIAS SOCIALES.

a).- Concepto de las garantías individuales.-- De conformidad con su misma naturaleza, el hombre tiende a realizar valores, encaminando su actividad interna y externa a la concreción de los mismos, para lo que necesita de libertad, interna por cuanto hace a la facultad de seleccionar, intelectualmente, sus propósitos, y sus medios como externa por cuanto hace a la facultad para realizarlos.

Desenvolviéndose dentro de la sociedad, y estando en continuo contacto con los demás miembros que la forman, es indispensable exista una regulación que encauce y dirija la vida en común, y que le garantice un mínimo de libertad, -- por la que no dañando a los demás, se le facilite desenvolver su propia personalidad.

Ahora bien, además de las relaciones mencionadas, con respecto a la persona considerada individualmente, existen otras relaciones que se refieren a la sociedad en general o a una cierta mayoría de ella, teniéndose por tanto, dos -- tipos de intereses, los individuales y los sociales, correspondiendo al orden jurídico congeniarlos, y en todo caso, -- dado que el individuo no es, como se ha demostrado históricamente, la máxima entidad social, sacrificar sus intereses

en beneficio de los colectivos o sociales.

La libertad individual de que hablábamos, requiere de limitaciones, al exteriorizarse, a efecto de que su ejercicio no perjudique al conglomerado o a los miembros, y estas restricciones se logran por obra del Derecho, el cual a su vez, necesita de una voluntad superior al mismo individuo - que con su poder se imponga sobre él. Esa voluntad suprema la constituye el estado.

Como el estado carece de sustantividad físico biológica, requiere a su vez de representantes o depositarios del poder que tiene, y que configuran a las autoridades, las -- cuales deben actuar conforme a la competencia que la ley -- les confiere, siempre, repetimos, garantizando un mínimo de garantías que hagan posible el logro de las finalidades del individuo.

De lo anterior se desprende, que las garantías individuales son relaciones jurídicas establecidas entre el individuo y el Estado y sus autoridades, por las que el primero tiene el derecho de exigir y los segundos, el deber, de respetar las prerrogativas fundamentales de que el hombre debe gozar para desenvolver su personalidad. (11)

Acorde al concepto anterior, los sujetos de la relación son por una parte el individuo y por la otra el Estado (11).- Burgos, Ignacio.-Las garantías individuales.1954.T.II

y sus autoridades.

El sujeto activo lo es el individuo, el gobernado, la persona en cuya esfera de actividad se realizan los actos -- de autoridad. Este sujeto, puede ser no sólo el individuo -- físicamente considerado, sino como persona moral.

El Estado resulta el sujeto pasivo de la relación, como entidad jurídico-política en que se constituye el pueblo, y las autoridades del mismo, como depositarias del poder que -- les fué conferido.

El objeto de las garantías individuales es la salva -- guarda de las prerrogativas fundamentales del ser humano -- para desenvolver su personalidad frente al poder público.

b).- Concepto de las garantías sociales.- Señalamos -- que existen dentro del conglomerado social, otras clases de relaciones, que no se refieren al individuo en particular, sino a una mayoría de los miembros de la sociedad, y que da origen a intereses sociales, intereses de grupo, intereses de clase, o intereses colectivos, que deben prevalecer sobre los individuales.

Estas relaciones se forman por determinadas clases -- sociales, que sujetas a una precaria situación económica, -- social o jurídica, exigen del Estado la adopción de un mínimo de medidas por las que se les reivindique un mínimo de --

garantías, frente a la clase económica, social o jurídica---mente poderosa, dando lugar al nacimiento de las garantías - sociales.

Las garantías sociales a diferencia de las individua - les, no se revelan inmediata y directamente en una relación entre gobernante y gobernado, sino entre personas, sujetos - físicos o morales, impuestos a una situación jurídica, eco - nómica o social determinada.

El Maestro Trueba, nos dá una definición certera de -- ellas, diciendo, "Las garantías sociales son derechos esta - blecidos por el Estado para tutelar a la sociedad, a los cam - pestinos, a los trabajadores, a los artesanos, como grupos y en sus propias personas, así como a los demás económicamente débiles, en función del bienestar colectivo" (12)

Siguiendo nuestra manera de analizar las garantías di - remos que los sujetos activos de las garantías sociales lo - forman las personas, físicas o morales, desvalidas económica - mente, carentes de los medios de producción o de la propie - dad.

Con relación a los sujetos pasivos de éstas garantías, debemos hacer una distinción, la de los inmediatos o direc -

(12).- Trueba Urbina, Alberto.- Ob. cit. P. 47

tos y la de los mediatos o indirectos. Los primeros son el grupo social detentador de los medios de producción, los que no intervienen con su labor personal en ella, sino mediante los bienes de que son propietarios o poseedores.

Son, por otra parte, los sujetos mediatos o indirectos de las garantías sociales, el Estado y sus autoridades, los que están obligados a velar por el cumplimiento de las modalidades jurídicas y económicas entabladas entre los sujetos de la garantía social, es decir, tienen el deber de atender y dar seguridad con relación al mínimo de reivindicaciones logradas por las clases débiles en sus relaciones con las clases poderosas económica o socialmente, mínimo que el mismo Estado se ha visto obligado a reconocer.

" Mediante esta ingerencia (impeditiva, preventiva, sancionadora y fiscalizadora) que tiene el estado en las relaciones específicamente entabladas entre los sujetos de la garantía social, se descartan los principios de la autonomía de la voluntad y la libre contratación, en el sentido de que las autoridades estatales, en ejercicio del poder imperativo, impiden que se formen vínculos de derecho que impliquen una reducción o un menoscabo de los derechos que para la clase trabajadora en general o para el trabajador en particular surgen de la garantía social consignada constitucional y legalmente." (13)

(13).- Burgoa, I.- Op. cit. p. 180.

El objeto de estas relaciones formadas con las garantías sociales, es la salvaguarda del mínimo de reivindicaciones logrado por las clases económicamente débiles, a efecto de que puedan desenvolverse en su calidad de seres humanos, de trabajadores, frente a las clases económicamente fuertes y al poder público.

Nuestra Constitución en sus artículos 3, 4, 5, 27, 28 y 123, contiene las principales bases sobre las que se asientan las garantías sociales relativas a la educación, propiedad como función social, reparto equitativo de la riqueza pública y el trabajo.

Las denominaciones de garantías sociales surgieron en el Constituyente de 1916-1917, antes de plasmarse en la Constitución sus principios, así el diputado Rafael Martínez de Escobar, secundando a Rafael Martínez (Rip-Rip) decía " si nosotros vemos nuestra constitución indudablemente que se distinguen tres clases de principios: el de derecho social, el derecho público y el derecho administrativo....Principio de derecho social es todo eso que se llama derechos del hombre o garantías individuales; yo más bien no le llamaría garantías individuales, le llamaría yo de las garantías constitucionales. En esos artículos esta el principio del derecho social....porque las garantías en esos artículos, la garantía

genérica, la que si existe es de una manera efectiva, es la garantía constitucional, porque en esa garantía constitucional que es genérica concurren y coexisten dos clases de garantías: las garantías individuales y las garantías sociales." (14) y el General Heriberto Jara expresó la necesidad de consignarlas dentro de nuestro máximo cuerpo de leyes, -- afirmando que era preciso que "salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco las viejas teorías de los tratadistas..." (15) Concluyendo el Diputado Froylán Manjarrez en que se creara un título especial en Materia de Trabajo.

Este contenido de carácter social, característico de las nuevas constituciones ha sido predominante, haciendo la prioridad al Derecho Mexicano, el establecerlo, como lo han reconocido diversos estudiosos entre los que se encuentran los franceses Georges Bordeau y Pierre Duclo (16).

Después de esta pequeña digresión, y continuando el análisis de las garantías sociales, vemos que las mismas difieren esencialmente de las individuales, pues en tanto que estas últimas implican una relación de derecho entre individuo y el estado; la garantía social constituye un vínculo --

(14).- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.- Op. cit. pp. 51-53.

(15).- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.- Op. cit. p. 436.

(16).- Citados por el Maestro Jara en el párrafo 1.º de su

jurídico entre dos clases sociales económicamente diferentes, y en las cuales el Estado debe proteger a la clase explotada, o como gráficamente lo expone el maestro Trueba -- "Indudablemente que median diferencias sustanciales entre el régimen de garantías individuales y el régimen de garantías sociales; corresponden a etapas históricas diferentes. Unas son la base y esencia del individualismo y las otras constituyen la expresión del socialismo: esto es, las individuales se establecieron para proteger al individuo contra el poder público y las sociales en favor de las clases débiles contra otra clase: la poderosa, y también contra el Estado."

"No es verdad, por consiguiente, que las garantías sociales tengan el mismo punto de partida y destino: porque el hombre que es sujeto de la garantía individual es precisamente el hombre-individuo, idealmente aislado frente al Estado. En tanto que el titular de la garantía social es el hombre-colectivo, vinculado socialmente frente a la clase poderosa: industriales, banqueros, financieros, comerciantes.(17)

c).- Delimitación de las garantías individuales y las garantías sociales.- Importante punto a dilucidar lo constituye el resolver si las garantías individuales y las garantías sociales se oponen o son compatibles, y al efecto nos permitimos transcribir los conceptos expresados por el Maestro Burgoa, quien nos dice que si " las garantías individua-

(17).- Trueba Urbina, A.- Op. cit. p. 149.

les y las garantías sociales son jurídica y substancialmente semejantes en cuanto a sus elementos intrínsecos, existirá evidentemente una contradicción entre ellas determinados aspectos específicos.... por el contrario, si las garantías -- individuales y las sociales implican relaciones de derecho diferentes, si éstas están dotadas de sujetos también diversos, si constan de elementos disímiles, entonces no habrá -- contradicción entre ellas, particularmente en el caso específico de la materia de trabajo, pudiendo, por lo tanto, coexistir."

"Si analizamos los distintos elementos que concurren en la integración de la substancia jurídica de ambas especies de garantías, se llegara a la evidente conclusión de que difieren esencialmente, . En efecto, la garantía individual implica una relación de derecho entre dos sujetos que son, del lado activo, los gobernados, y en el aspecto pasivo, el Estado y sus autoridades. Por el contrario, la garantía -- social se traduce en un vínculo jurídico existente entre -- dos clases sociales económicamente diferentes desde un punto de vista general e indeterminado, o entre individuos particulares y determinados pertenecientes a dichas clases."

" En efecto, las garantías individuales persiguen -- como objeto proteger al individuo como gobernado frente a -- las arbitrariedades e ilegalidades del poder público, frente a los desmanes de las autoridades depositarias del efenci -

cio de la actividad estatal soberana; por ende la titularidad de las garantías individuales se hace extensiva a todo individuo, a toda persona, independientemente de sus condiciones peculiares. Por el contrario, las garantías sociales nacieron a título de medida jurídica para preservar a una clase social económicamente inferior y a sus componentes particulares, ya no frente al Estado y sus autoridades como obligados directos, sino ante otra clase social más pudiente, materialmente hablando, y sus miembros singulares. Por tal motivo la titularidad de las garantías sociales es mucho más restringida que la que corresponde a las garantías individuales, puesto que se circunscribe a una clase social y a sus miembros determinados y particulares, que estén colocados en una cierta situación jurídica y económica."

" Bastan, pues, estas ligeras consideraciones para llegar a la conclusión de que las garantías individuales y las sociales no se contradicen y que, por el contrario, son compatibles en cuanto a su existencia simultánea, debido a que entrañan figuras totalmente distintas."

" Además, las garantías individuales y las sociales no solo se excluyen, sino que en cierta forma las segundas vienen a reafirmar a las primeras, desde el momento en que hacen efectivas la libertad y la igualdad en las relaciones jurídicas que se entablen entre los miembros de las dos clases sociales económicamente diferentes".

" En conclusión, las garantías sociales y las individuales no son incompatibles, porque ambas constituyen elementos y conceptos jurídicamente diferentes con diversas notas substanciales. Además, no solo existe entre dichas clases de garantías una perfecta compatibilidad, sino que las sociales vienen a crear en la realidad una situación práctica en la que la parte económicamente débil en las relaciones jurídico sociales pueda efectivamente desempeñar su libertad frente a los sujetos fuertes y poderosos, la cual antes gozaba de una mera existencia teórico-legal." (13)

(13) Véase el artículo citado en el párrafo anterior.

CAPITULO CUARTO.

LIBERTAD DE TRABAJO, GARANTIA SOCIAL DE TRABAJO.

Y CLAUSULAS DE EXCLUSION.

a).- Normación constitucional de la libertad de trabajo.- Los artículos 4o y 5o constitucionales configuran la garantía de libertad de trabajo, consistente en la facultad del individuo de elegir la ocupación que más le convenga para el logro de su felicidad, y la obligación del Estado de no impedirselo ni imponérselo sin su consentimiento ni su justa retribución.

Como apuntamos anteriormente, el mínimo de libertades individuales que el Estado debe garantizar, está sujeto a reglamentación y el primero de los preceptos constitucionales mencionado, nos señala el límite de la libertad de trabajo, que es la libertad, entendiéndose por tal la no conservación a las fuerzas constituyentes o a las normas de orden público.

Es bien sabido, que el individuo tiene la facultad de seleccionar la ocupación o trabajo que más le acomoda, también lo es que esa facultad no implica la de dejar de trabajar, ya que cuando éste cesa, y sin causa justificada, se incurrirá en el delito previsto en el Código Penal ante el Distrito y Territorios Federales, lo cual es regido por el artículo 123 del Código Penal Federal, que establece la pena de prisión de tres meses a un año, y multa de diez a veinte veces el salario diario, o cualquiera de las penas que se impongan en la posibilidad.

de selección de la ocupación, mas no la abstención, que -- redundaría en perjuicio del mismo individuo y del conglomerado social.

Encontramos una excepción a la libertad de trabajo, -- en el primer párrafo del artículo 5o. constitucional, y es -- la imposición del trabajo como pena ordenada por la autoridad judicial, pero como en el articulado del Código Penal no encontramos ésa sanción debemos entender que la misma se refiere a las medidas de regeneración del delincuente, impuestas por la autoridad administrativa encargada de los centros de reclusión, excepción ésta, que deberá llenar además los -- requisitos que el mismo precepto señala, es decir, ajustarse a una jornada máxima de ocho horas y en trabajo nocturno de siete, quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas para mujeres y menores de dieciséis años y el trabajo -- nocturno industrial para unos y otras, etc.

Otra excepción a la libertad de trabajo nos la señala el artículo 5o, referido, al referirse al desempeño obligatorio de los servicios públicos, de las armas, de los jurados y de los cargos de elección popular, agregando que las -- funciones electorales y censales serán gratuitas y obligatorias.

La obligatoriedad en el desempeño de éstos servicios -- se justifica plenamente, en atención a que para que subsista

la misma vida estatal se requiere de las personas físicas, de los depositarios del poder que señalamos al definir a --- las autoridades.

Pero es de hacerse notar que los únicos servicios -- públicos que señala como obligatorios el precepto constitucional son los que enumera, es decir los de las armas, de -- los jurados, los cargos consueles y de elección popular, los electorales, los censales y los de servicios profesionales -- de índole social, señalando para los censales y electorales su carácter de gratuitos.

Señalamos que una limitación a la libertad de trabajo es la licitud, que sin embargo, está sujeta a que sea determinada por resolución de autoridad judicial o por resolución de autoridad administrativa, dictada en los términos que exige la ley.

Estas determinaciones son facultades concedidas por -- el Constituyente tanto al juzgador como a la autoridad administrativa para que, cuando dentro de los lineamientos legales, un individuo afecte a otro u otros, se le impida dedicarse a la ocupación con que los lesione, es decir, a ésa sola ocupación y no a otras.

Otra limitación a la libertad de trabajo la configura el requerimiento de título para determinadas profesiones, de

su obtención y las autoridades que han de expedirlo conforme a las leyes correspondientes. Esta limitación se justifica claramente dado que si el individuo se va a dedicar a una profesión que requiere de conocimientos especiales, debe demostrar su pericia, obteniendo la aprobación correspondiente, de las autoridades para ello facultadas, a efecto de garantizar al conglomerado que no lo dañará con su ejercicio.

b).- La garantía social de trabajo en la Constitución. Hemos hablado de los artículos 4o y 5o. constitucionales, siempre mencionándolos por cuanto se refieren a la libertad de trabajo, como garantía individual reconocida a todo individuo, pero dentro de una correcta hermenéutica jurídica, y en armónica interpretación con el artículo 123 de la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, debemos encuadrarlos también dentro de la garantía social de trabajo, que éste último precepto establece. Es decir, el artículo 123 constitucional como garantía social de trabajo, con los lineamientos especiales relativos al trabajo, que contiene, se complementa con el contenido de los artículos 4o y 5o constitucionales, atendiendo a lo ya expresado de que garantías sociales e individuales no se excluyen.

El trabajador, no como individuo sino como miembro de una clase social, está facultado para dedicarse a la profesión industrial o comercio que le acomoda, siendo lícitos.

Esta facultad reconocida al trabajador sólo podrá vedarse -- por resolución de autoridad competente cuando se afecten derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, en su artículo 4o. repite lo anterior y señala cuales son éstos casos, estableciendo que se afectan los derechos de terceros cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador cuando su caso -- no haya sido definitivamente resuelto por la Junta de Conciliación y Arbitraje o cuando se le niegue el derecho de ocupar su puesto del que fué separado por enfermedad, fuerza -- mayor o permiso; y que se atacan los derechos de la sociedad cuando declarada legalmente una huelga se trata de substi -- tuir o se substituye a los huelguistas en el trabajo, sin -- haberse resuelto el conflicto o cuando la mayoría de trabaja -- dores pretenda reanudar sus labores, cuando en la empresa -- haya huelga declarada legal.

De lo anterior se desprende que de conformidad con la garantía social del trabajo contenida en el artículo 123 --- constitucional y con el mínimo de reivindicaciones que el -- mismo establece, no podrá vedarse al trabajador, como miembro de una clase social, se dedique a la actividad que le -- acomode, siempre y cuando no contravenga lo señalado anteriormente, protegiéndosele así contra cualquiera persona, --

patrón o Estado, que trate de violar ésta garantía.

Se dice, (19) que son limitaciones a la libertad de -- trabajo, las prohibiciones impuestas por las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, de utilizar en el menor de 14 años y en labores insalubres y trabajo industrial nocturno, a mujeres y menores de 16 años, así como en los -- establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

No consideramos que constituya una limitación ni una -- prohibición a tal garantía, sino más bien una limitación de las garantías sociales de trabajo, toda vez que forma parte del mínimo de reivindicaciones con que la ley protege a los trabajadores, considerando que por su conformación fisioló-- gica, tales trabajadores no deben trabajar en éstas condicio-- nes.

Dentro del concepto de garantía social contenido en -- el artículo 4o. constitucional y como complemento del 123 -- del mismo cuerpo constitucional, está el de que los trabaja-- dores no pueden ser privados del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Si bien es cierto que la fracción VIII, apartado A, -- del artículo 123 constitucional dispone que el salario míni-- mo está exceptuando de embargo, compensación o descuento, -- también lo es que éste es la cantidad menor que recibe el -- trabajador por los servicios prestados y que debe ser sufi -

(19).- Burgoa, I.- Ob. cit. p. 258.

ciente para satisfacer las necesidades del mismo como jefe de familia, por lo que debe entenderse de conformidad con los dos artículos constitucionales mencionados, que el embargo, o descuento derivado del pago de pensiones alimenticias constituye una excepción a la inviolabilidad del salario.

La Ley reglamentaria del artículo 123, reconoce lo anterior en sus artículos 90, 97, 110 y 112, estableciendo la posibilidad de descuentos por pensiones alimenticias, que deberán ser ordenados siempre por la autoridad judicial, sea en forma provisional, sea por sentencia definitiva; y por los aceptados voluntariamente por el trabajador, exclusivamente en los casos de rentas de casas.

El párrafo primero del artículo 5o. constitucional complementando al artículo 123, en cuanto a garantía social, establece que el trabajador no puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento ni sin la justa retribución, misma que debe entenderse cuando menos en atención al salario mínimo, y en sus últimos párrafos contiene las de que el contrato de trabajo no podrá exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos civiles o públicos; y de que el incumplimiento del trabajador sólo lo obligará civilmente, sin que se le pueda hacer coacción sobre su persona.

Todo lo anterior ha tenido por objeto demostrar que --

los artículos 40 y 50 constitucionales, no pueden desvincularse y si por el contrario vienen a complementar la regla especial, garantía social de trabajo, no en cuanto a libertad individual, sino de contenido social, toda vez que a mayor abundamiento el Constituyente les impregnó de dicho contenido.

Al igual que la libertad de trabajo no implica una libertad negativa, una libertad para no dedicarse a una ocupación, la garantía social de trabajo no implica una libertad para no trabajar y el legislador así lo ha entendido al señalar en el artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajo es un deber social.

c).- Cláusulas de exclusión y las garantías sociales.- Después de lo anterior cabe analizar si es cierto que las cláusulas de exclusión violan la libertad de trabajo del individuo, impidiéndole que desempeñe la actividad que le acomoda.

Independientemente, de que no se violaría como garantía individual, y en todo caso sería como garantía social, es de reproducirse para demostrar lo contrario lo expuesto por el maestro Burgoa, quien dice que "no existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregonan el artículo 40 constitucional y la pertenencia forzosa y en sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que --

hable el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (actualmente el 395). En efecto, en el primer caso, la libertad de trabajo, como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades le impidan dedicarse al oficio que mas le agrada y de poder evitar que éstos le impongan -- una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), así como se manifiesta en la obligación correlativa por parte de la entidad estatal y de sus órganos autoritarios. Por el contrario, en el segundo caso, la condición -- que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al Estado y a sus autoridades, sino un requisito -- que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra -- la imposibilidad de que ésa misma persona se dedique a la -- actividad que más le convenga." (20)

Lo anterior por cuanto se refiere a la cláusula de exclusión para admisión.

Por cuanto hace a la cláusula de exclusión por separación, caben los mismos conceptos, toda vez que el patrón que convino en dicha cláusula está obligado a despedir al traba-

(20).- Burgoa, I.- Op. cit. p. 184.

jador, por una causal de rescisión de los contratos individuales de trabajo, contenida en el contrato colectivo de trabajo, consistente en la pérdida de uno de los requisitos indispensables para continuar en el trabajo (pertenencia al sindicato, al igual que por ejemplo, la pérdida de la confianza en un trabajador de tal categoría.

Sin embargo, se dice que viola el derecho del trabajador, de la estabilidad en el empleo, consignada en la fracción XXII, del apartado A, del artículo 123 constitucional, lo cual es falso, atendiendo a lo que certeramente expone Humberto E. Ricord. "Examinando esa situación a la luz de la norma legal que define las causas justas de despido. La Constitución solo enuncia un principio abstracto; la Ley lo define, lo precisa, La fracción XXII consagra una estabilidad subordinada a la existencia de justa causa para despedir, en tal forma que el sistema de la justa causa de despido viene a constituir un régimen de carácter legal. El principio abstracto de estabilidad es constitucional, pero su condicionalidad concreta es el rango legal, sobre todo porque en la reforma constitucional de 1962 se dispuso que "la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización."

" Y colocado el interprete en este campo, se encuentra con una enumeración de justas causas de despido enumera -----

ción de justas causas de despido enumeración que no tiene --
carácter taxativo, ya que se admiten, como situaciones de -
despido justificado, las "causas análogas", a las enunciadas
pormenorizadamente por la Ley."

Por la otra parte, el interprete se halla ante una -
situación de despido establecida por la Ley (la cláusula de -
exclusión para despido), sin que ella califique expresamente
la justificación de esa causa, pero admitiéndola, o decretan-
do el despido en forma categórica. Y en este evento, la Ley
configura el despido como un derecho del sindicato y una obli-
gación del patrón. En tal virtud, no es ilegítimo concluir --
que estamos ante un despido implícitamente justificado, y ca-
tegóricamente sancionado por la propia Ley.

Y "dado que el sistema legal de justa causa de despido
admite las "causas análogas".....lo que demuestra que no es -
un sistema cerrado.....su aparente inconstitucionalidad ha --
quedado superada." (21)

Resumiendo, las cláusulas de exclusión no violan ni la
libertad del trabajo, ni la garantía social de trabajo, porque
solo implican o la necesidad en un requisito de admisión, afi-
liación al sindicato, o la pérdida de él, dando en este último
caso a una causa justificada de rescisión del contrato indivi-
dual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

(21).- Ricord E., Humberto.-La cláusula de exclusión.- 1970.
p. 94.

CAPITULO QUINTO.

LIBERTAD DE ASOCIACION, GARANTIA DE SINDICALIZACION Y
CLAUSULAS DE EXCLUSION.

a).- La libertad de asociación en nuestro derecho.- El artículo 30. constitucional consagra la garantía de asociación, al señalar que " No se podrá coartar el derecho de --- asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito."

Este precepto es el fundamento de las personas morales, asociaciones o sociedades, civiles o mercantiles.

La libertad sindical o de asociación profesional en cuenta su complemento en este artículo, por cuanto se refiere a la facultad de asociarse para defender sus intereses, tanto obreros como patronales, frente al Estado y sus autoridades; pero por lo que se refiere a la facultad de coaligarse en defensa de sus intereses, obreros o patronales, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., se fundamenta en la fracción XVI, apartado A del artículo 123 constitucional, lo primeramente expresado en cuanto, repetimos, que garantías individuales y sociales no se excluyen, sino se complementan, fundamentando únicamente el artículo 30. mencionado, las relaciones del sindicato frente al Estado.

Como garantía individual, la persona esta facultada --

para asociarse, sin más limitación que esa asociación sea -- pacífica y con objeto lícito, es decir, que no sea violenta ni viole las buenas costumbres o las normas de orden público.

Como facultad social, es indispensable que se trate de persona o personas pertenecientes a una clase social determinada, sea trabajadora sea patronal, y que la asociación tenga como finalidad defender los intereses de esa clase, o -- como dice el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, con seguir el equilibrio y la justicia social de las relaciones entre trabajadores y patrones.

En relación a esta garantía social, debemos señalar -- dos aspectos, uno individual y uno colectivo, el primero por cuanto se refiere a un patrón o trabajador, facultándolos -- para formar parte de la asociación profesional o sindicato; y el colectivo por lo que toca al reconocimiento de la personalidad propia de la asociación profesional o del sindicato, y sus cualidades de sujeto de relaciones laborales.

b).- Constitucionalidad de las cláusulas de exclusión referidas a la garantía de asociación.- Se dice que las --- cláusulas de exclusión, y en especial la de separación por - renuncia o expulsión, violan la garantía de asociación, principalmente por cuanto se refiere a la libertad negativa, es decir, para dejar de formar parte del sindicato.

Señalan los sostenedores de ésta tesis con motivo de -

la cláusula de exclusión para admisión, que se obliga al --
trabajador a formar parte del sindicato para obtener el --
empleo, violándose la libertad positiva de asociación, y --
por lo que se refiere a la cláusula de exclusión por separa-
ción, al despedirse del trabajo al obrero con base en la re-
nuncia a continuar formando parte del sindicato o su expul-
sión de él, se viola en su perjuicio la misma garantía, pero
en su aspecto negativo, es decir de dejar de pertenecer al -
sindicato.

Fundamentan especialmente al estudiar la cláusula de -
exclusión por separación, que la misma tiene una doble san-
ción en cuanto se refiere a la expulsión, ésta en si misma -
como pena impuesta por el sindicato, y otra consistente en -
el despido del trabajo; que es un "principio de subordina --
ción del hombre al grupo y muy próxima al totalitarismo sin-
dical", que "hay evidente contradicción entre la cláusula de
exclusión por separación y el principio de la libertad posi-
tiva y negativa, de asociación profesional", y que "el dere-
cho disciplinario de la asociación profesional no puede pro-
ducir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder
disciplinario a la categoría de derecho penal público." (22)

Antes de continuar, debemos aclarar conceptos, hemos --
señalado que nuestra Constitución señala dos tipos de garan-

(22) - De la Hueva, M.- Ob. cit. p. 388.

tías, las individuales y las sociales, y en el caso a estudio, individual como facultad de toda persona para asociarse con cualquier fin lícito frente al Estado fundada en el artículo 9 constitucional; y social, como facultad del trabajador o del patrón de sindicalizarse persiguiendo el mejoramiento y defensa de sus intereses frente a la otra clase fundada en la fracción XVI, apartado A del artículo 123 constitucional.

Por tanto, son diferentes los dos tipos de asociación en cuanto a su historia, ya que nacen con fines diferentes, proteger al individuo frente al Estado o proteger a una clase social de la otra, como necesidad de igualar mediante la unión, los intereses de su clase y a efecto de evitar confusiones, llamamos a la garantía social, garantía de sindicalización en oposición a la individual de asociación.

Siendo acordes con lo anterior, categóricamente debemos negar que con las cláusulas de exclusión se violen las garantías de asociación, que es una garantía individual oponible al Estado; toda vez que las cláusulas se refieren a la regulación de una clase social determinada, la clase trabajadora, como logros de las instituciones que han creado, para el fortalecimiento y consolidación de un sujeto de relación obrero-patronal, sindicato, cuya actividad la rige una garantía social, garantía de sindicalización.

c).- Garantía de sindicalización y cláusulas de exclusión.- Cabe ahora analizar si con las cláusulas de exclusión se viola la garantía de sindicalización.

Por lo que se refiere a la cláusula de exclusión para admisión, con la que se dice se viola la libertad positiva de sindicalización, por obligarse al trabajador a afiliarse a un sindicato para obtener un empleo, no estamos conformes con tal criterio, y al efecto reproducimos lo expresado al hablar de la garantía social de trabajo, es decir, que no se esta coartando la facultad del trabajador de permanecer ajeno a un sindicato, únicamente se está imponiendo en el contrato colectivo un requisito más para la admisión del trabajador, el pertenecer a un sindicato, por lo que no se viola el precepto de obligar al trabajador a formar parte del sindicato, contenido en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, ya que al trabajador que ya preste sus servicios en la empresa, y que no esté sindicalizado no podrá aplicarsele.

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación de la que se dice viola la libertad negativa de sindicalización, procederemos a refutar los fundamentos que la sostienen.

Se afirma que con esta cláusula se impone una doble sanción al trabajador, la expulsión del sindicato y el despi

do del trabajo. Ello no es cierto, y al respecto cabe analizar las relaciones de la libertad de sindicalización, que se dan entre trabajadores y sindicato, entre sindicato y trabajadores y entre trabajadores y patrón, sin que ninguna de ellas, por cuanto al trabajo, pueda desligarse entre sí, por el contrario vienen a ser concomitantes por virtud del contrato colectivo de trabajo.

Así al expulsarse a un trabajador el sindicato en realidad se le impone una sanción, la del despido del trabajo, ya que en todo caso, con sus actividades el trabajador demostró no tener intención de continuar en el sindicato y sí por el contrario perjudicar al grupo social, que en éste caso ha establecido como representante del mismo trabajador, ésa sanción, a la cual se sujetó el mismo obrero al adherirse a los actos realizados por éste sindicato.

Sostienen que la cláusula de exclusión subordina al nombre (individuo) al grupo, propiciando el totalitarismo sindical. Esta consideración cae por sí sola, toda vez que hemos señalado que las garantías sociales tiene por objeto la salvaguarda de los intereses colectivos, por lo que si se tratara de hacer la subordinación contraria, regresariamos al ya superado individualismo, que es precisamente contra lo que se reacciona, independientemente de que el derecho del trabajo, como derecho social, es derogatorio de las ga-

garantías individuales.

El fundamento principal en el que se basan los que niegan la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación es decir que hay contradicción entre la cláusula y el principio de libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional.

Al respecto cabe repetir que no existe violación a la libertad individual de asociación profesional, toda vez que estamos dentro de orden de las garantías sociales, y hemos dicho que son diferentes, señalando a la individual como garantía de asociación oponible al Estado y sus Autoridades y a la social, como garantía de sindicalización oponible por una clase social, trabajadora, frente a la otra, patronal.

Para determinar si en todo caso, se viola o no la garantía de sindicalización, hemos de analizar si existe verdaderamente contradicción entre los preceptos señalados por los que sostienen la inconstitucionalidad.

Dichos preceptos son la fracción XVI, apartado A, del artículo 123 constitucional, los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo, que transcribimos, comenzando por la fracción constitucional señalada, que dice que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Artículo 358.- " A nadie se puede obligar a formar parte del sindicato o a no formar parte de él.

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

Artículo 395.- "En el contrato colectivo 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 podran 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 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."

Se dice que hay contradicción entre el artículo 358 - que dispone que a nadie podrá obligarse a formar parte del sindicato y el artículo 395 que señala la posibilidad de convenir en la cláusula de exclusión por separación, porque -- este último viola para el trabajador la garantía de sindicalización (en su aspecto individual) como facultad negativa,-

consignada en el artículo 123 constitucional.

Esta contradicción solo es aparente, toda vez que lo que el legislador quiso prevenir es que a los trabajadores que ya se encontraran prestando sus servicios en la empresa se les obligara a sindicalizarse, violándose los derechos ya adquiridos, y así lo repite en el artículo 395, parte final del primer párrafo, que no lo contradice sino lo complementa. Ahora bien por cuanto hace a la llamada libertad negativa, de dejar de formar parte del sindicato, es aplicable el referido párrafo, además de que lo que el artículo 358 señala -- es una prohibición a los sindicatos, dentro de su regimen -- interior, pues a mayor abundamiento lo reglamentó dentro de las normas de organización de esa institución, que establezca multa convencional en caso de separación o cualquiera -- otra sanción que desvirtue la prohibición, que en todo caso se tendrá por no puesta, por lo que se concluye que, repetimos solo es aparente la contradicción, por lo que no se viola la llamada libertad negativa de sindicalización.

Por otra parte, no se viola la garantía social de sindicalización, toda vez que el trabajador que renuncia o es expulsado del sindicato, pierde uno de los requisitos, o -- cualidades, que se requieren para el desempeño del trabajo, -- por lo que estamos frente a una causal de rescisión reconocida por la misma Ley Federal del Trabajo, aunque no dentro de la enumeración detallada contenida en su artículo 47, si --

relacionada con las causas análogas.

Además de lo anterior, el contenido del Derecho del Trabajo, como parte del derecho social y consagrado como -- garantía social en el artículo 123 constitucional, es una -- norma de excepción, y por lo tanto, de conformidad con el -- artículo 1º constitucional, que contiene el principio de que los juicios del orden civil deberán resolverse conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho, (el constituyente solo habló de juicios civiles por oposición a los penales) y los artículos 50. de la Ley Federal del Trabajo, que señala que las disposiciones de ella son de orden público, y el artículo 11 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, aplicable en materia Federal, que contiene el principio de orden público de que las leyes que establecen la excepción a las reglas generales, son aplicables preferentemente, es procedente concluir que las cláusulas de exclusión y en el caso la de separación, constituyen una limitación, un caso de excepción a las normas generales, libertad negativa de que se habla.

Con relación a que el derecho disciplinario de la -- asociación profesional no puede producir consecuencias, externas, porque sería llevarlo al rango de derecho penal público, hemos de señalar que no tiene fundamento esa consideración, toda vez que el derecho de trabajo contiene numero--

sas disposiciones de caracter sancionador, además de que como estamos frente a un derecho de excepción, derecho de clase, reconocido como garantía social, y al efecto reproducimos lo expresado por el Maestro Lanz Duret, que dice: " No debe entenderse lo anterior como una inconsecuencia o contradicción en el sistema jurídico que informa las disposiciones de nuestro Código Político, sino simplemente como restricciones expresamente fijadas al ejercicio de los derechos del individuo que tiene garantizados la Ley Constitucional y " Estas disposiciones confirman el propósito del legislador nacional de ensanchar hasta el maximum posible la organización sindical en México y excluir de toda actividad o influencia individual los asuntos de trabajo, cuidando de proteger casi exclusivamente el interes colectivo." (23)

A mayor abundamiento, el derecho sancionador de que se habla si puede convertirse en derecho penal laboral público, cuando el contrato colectivo es elevado a la categoría de contrato de ley, siendo preferible una dictadura sindical, en beneficio del trabajador consiente de sus derechos y deberes colectivos a una libertad individualista que redunde en su perjuicio como lo ha demostrado la historia.

(23) Lanz Duret, Miguel.- Derecho Constitucional Mexicano.-
1936. p. 428-430.

CONCLUSIONES.

- 1.- La Constitución Mexicana reconoce y regula dos clases de garantías, las individuales y las sociales.
- 2.- El contenido del artículo 123 constitucional es la expresión de la garantía social del trabajo, como mínimo de reivindicaciones oponible por la clase trabajadora a la clase patronal.
- 3.- El contenido de la garantía social del trabajo es un derecho de excepción, derogatorio de las garantías individuales, de las que no es incompatible, pues éstas vienen a complementarla como facultad oponible al Estado y sus autoridades.
- 4.- Las cláusulas de exclusión para ingreso y por separación, están reguladas por la garantía social del trabajo como facultad oponible por la clase trabajadora a la patronal, por medio de una coalición, reconocida en la norma constitucional.
- 5.- La cláusula de exclusión para admisión no es contraria a la garantía del trabajo, por no coartar la facultad -- del trabajador de seleccionar la ocupación que le acomode, pues únicamente impone un requisito más de admisión, la calidad de ser trabajador sindicalizado, para ocupar la plaza vacante.

- 5.- El artículo 123 constitucional sujeta la continuidad en el empleo, para los trabajadores, a que éstos no den lugar a una causal de rescisión reglamentada por la Ley Federal del Trabajo; por lo que la cláusula de exclusión por separación no contraría este precepto, toda vez que la misma constituye una causal de rescisión impuesta en el contrato colectivo de trabajo, sancionada por la referida Ley.
- 6.- Siendo la garantía de sindicalización diferente a la libertad de asociación, las cláusulas de exclusión no pueden violar ésta última, por quedar comprendida su reglamentación dentro de las garantías sociales.
- 7.- La cláusula de exclusión para admisión no obliga al trabajador a sindicalizarse, únicamente es un requisito más que se le impone al patrón, de exigir como cualidad del trabajador que sea sindicalizado; no siendo aplicable a trabajadores no sindicalizados que ya presten sus servicios en la empresa, por lo que no es contraria a la facultad del trabajador, que por virtud de la garantía de sindicalización, se le reconoce para coaligarse o abstenerse de ello.
- 8.- Con la cláusula de exclusión por separación no se contradice lo dispuesto por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, por una parte, la prohibición -

contenida en el mismo se refiere a disposiciones estatutarias de los sindicatos; y por otra, el trabajador al ser despedido del empleo lo es con base en una causal de rescisión, impuesta en el contrato colectivo de trabajo, sancionada por la ley, al perder uno de los requisitos para continuar prestando el servicio.

BIBLIOGRAFIA.

Burgoa, Ignacio.- Las garantías individuales.- Ed. Porrúa
S. A. México, 1954.

De la Cerda y Silva, Roberto.- El movimiento obrero en
México.- Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
México, 1961.

De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. Ed.
Porrúa, S. A. México, 1949.

Diccionario Jurídico Omeba.- Buenos Aires.

Fix Zamudio, Héctor.- Apuntes de Derecho Procesal del -
Trabajo.

Lanz Buret, Miguel.- Derecho Constitucional Mexicano y
consideraciones sobre la realidad política de nuestro
país.- José Porrúa e hijos, México, 1936.

Napolí, Rodolfo A.- Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social. La Ley sociedad anónima editora e impresora.
Buenos Aires, 1967.

Pensamiento Político.- Cultura y Ciencia Política, A. S.
México, 1970.- Vol. 13.

Ponras López, Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.- Ed.
José A. Cajina Jr. S.A. Puebla, 1956.

BIBLIOTECA NACIONAL
MEXICO

Ricordá, Humberto E.- La cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical.- Talleres de impresiones modernas, S.A. México, 1970.

Sánchez Alvarado, Alfredo.- Instituciones de Derecho del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa, S.A. México, 1967.

Tena Ramírez, Felipe.- Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, S.A. México, 1967.

Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México, 1970.

Trueba Urbina, Alberto.- Tratado de Legislación Social. - Librería Herrero Editorial. México, 1954.

Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Carrera.- Antigua Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1970.