

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



**LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SU
EMPEQUEÑECIMIENTO EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JORGE ORLANDO MURILLO MURGUIA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Esta Tesis fué Elaborada en el
Seminario de Derecho del Traba-
jo a cargo del Señor Dr. Don Al
berto Trueba Urbina, y dirigida
por el Señor Lic. Don Carlos M.
Piñera y Rueda.

A MIS PADRES

ING. SALVADOR MURILLO B.

SRA. MA. ISABEL M. DE MURILLO

como homenaje a sus inmensos sa-
crificios y desvelos.

Con profundo cariño y eterna gratitud.

A MI HERMANO SALVADOR

por que el destino le
depare el éxito.

A MIS HERMANOS

JESUS ARTURO

OSCAR OCTAVIO Y

GUADALUPE GRABIELA

con amor fraternal

A MI ABUELITA
LORENZA S. VDA. DE MURGUIA
por lo sublime de su cariño

A MIS PRIMOS
Mi cariño sincero

AL SEÑOR LIC.

DON CARLOS M. PIÑERA Y RUEDA,

insigne maestro, admirable
persona y entrañable amigo.

Con admiración y respeto.

AL SEÑOR LIC.

DON OCTAVIANO FLORES CONTRERAS,
por la inmerecida distinción de
su confianza, ayuda y estímulo
en la elaboración de esta tesis.
Mi agradecimiento perene.

A MIS MAESTROS

que con sus sabias enseñanzas
hicieron posible mi formación
profesional.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

que en alguna forma contri-
buyeron a la elaboración del
presente trabajo. Mi estimación.

A MIS MAESTROS

que con sus sabias enseñanzas
hicieron posible mi formación
profesional.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

que en alguna forma contri-
buyeron a la elaboración del
presente trabajo. Mi estimación.

A MIS TIOS

FLORENCIO GERALDO GARCIA Y
CUQUITA M. DE GERALDO

por el apoyo siempre benidado,
en los momentos difíciles.

Como testimonio de mi gratitud y cariño

DR. HUMBERTO COTA MACIAS Y
MYRTILA M. DE COTA

por su ejemplo de honradez y dignidad
mi admiración y cariño

YOMI MURGUIA S.
ENRIQUE MURGUIA S.
ING. ENRIQUE MURGUIA
con cariño y respeto

I N D I C E

INTRODUCCION

1

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Antecedentes históricos generales
2. La cláusula de exclusión en la legislación comparada: Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, EEUU, Francia, Hungría, Italia, Nueva Zelanda y Portugal

18

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

1. Regulación Legal anterior a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931
2. Aparición de la cláusula de exclusión en el Derecho Mexicano del Trabajo.

28

CAPITULO III

LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1. Generalidades
2. La cláusula de exclusión de ingreso
3. La cláusula de exclusión por separación.

38

CAPITULO IV

CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1. La cláusula de exclusión y la fracción XVI del artículo 123 Constitucional
2. La cláusula de exclusión y el artículo 4º Constitucional
3. La cláusula de exclusión y el principio de libre afiliación

CAPITULO V

REGLAMENTACION LEGAL DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1. La cláusula de exclusión en la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931	
2. La cláusula de exclusión en la Nueva Ley Federal del Trabajo.	74
CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFIA	78

INTRODUCCION

La inconformidad que manifestamos en nuestro estudio, ante las modificaciones que se contienen en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a las cláusulas de exclusión, lleva en sí, la afirmación de la postura netamente revolucionaria, que debe sostener el proletariado, ante las constantes presiones de la clase capitalista, para frenar el movimiento obrero sindical, mediante la intervención del estado burgués que protege sus intereses pretextando para ello el respeto a la libertad individual anteponiéndola a los intereses colectivos de la clase trabajadora.

La sociedad moderna es, cada vez más, una sociedad de masas, con gran predominio de lo colectivo. La clase trabajadora unificando sus fuerzas se levanta en justa protesta contra la explotación de que es objeto por unas cuantas personas bajo el amparo del sistema capitalista de producción y ante la complacencia del estado burgués. No es necesario concurrir a las aulas para percatarse de los grandes y graves problemas que aquejan a nuestra sociedad y las profundas contradicciones que encierra el sistema capitalista de producción; basta simplemente asomarse a la realidad social, para darse cuenta de la profunda desigualdad imperante en nuestro medio, la existencia de clases sociales que nada poseen, frente a la clase capitalista detentadora de los medios de producción; la explotación del hombre por el hombre; el deambular constante de enormes masas de individuos en condiciones infrahumanas; la arbitrariedad y el despo

tismo como norma de conducta. Ante tales circunstancias no puede adoptarse una actitud apática e indiferente, incompatible por lo mismo con la decisión inquebrantable de las nuevas generaciones de alcanzar su bienestar social colectivo a través de la reivindicación de una verdadera justicia social.

En atención a las anteriores consideraciones y con el afán de contribuir en algo a la consecución de tan noble empresa, al elaborar mi tesis profesional para obtener el grado universitario de la Licenciatura en Derecho he escogido de entre las diferentes e interesantes asignaturas que se imparten en la carrera de Derecho, la del Derecho del Trabajo, por ser este de profundo contenido humano y porque en él se recogen las más avanzadas doctrinas sociales que propugnan por el bienestar de la clase trabajadora.

A todo lo anterior, mi inspiración, mis deseos, siempre estarán al lado del PROLETARIADO, buscando por medio de mis conocimientos una verdadera REININDICACION de sus derechos, y sobre todo el aumento de la capacidad de las conquistas obreras; en los momentos difíciles hemos de mantener la firmeza de nuestras convicciones, y ante todo la VERDAD, y como inspiración los principios emanados de la Revolución Mexicana que con tanta vehemencia defendieron los Constituyentes de Querétaro.

¡PROLETARIADO DEL MUNDO UNIOS!

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Antecedentes historicos generales
2. La cláusula de exclusión en la legislación comparada: Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, EEUU. Francia, Hungría, Italia, Nueva Zelanda y Portugal.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES

La situación imperante en Europa a mediados del siglo XIII como consecuencia de los profundos cambios económicos y políticos ocurridos en el seno de la sociedad, acentuando aún más la división de clases en explotadores y explotados, propició el nacimiento del movimiento obrero, de la clase trabajadora por la reivindicación de sus derechos y el respeto a la dignidad humana.

El avance arrollador de capitalismo europeo con la Revolución industrial Inglesa, bajo el amparo del principio de la libre concurrencia de las fuerzas económicas creó la gran fábrica, la concentración masiva de trabajadores en las ciudades industriales, la explotación del trabajo asalariado inhumanamente exigido a hombres y mujeres y niños; todo esto, unido a las condiciones generales de miseria de la masa obrera, remarca la contradicción de las relaciones existentes entre las fuerzas productivas y los medios de producción en el sistema Económico-político del estado Burgués, se advierte la imperiosa necesidad de cambiar la estructura social ya caduca, se crea la conciencia de clase, y se inicia la lucha enconada de los trabajadores por la Revolución Social; cuyo avance ha sido incontenible a través de la historia y marca el principio del fin de la Sociedad Capitalista y el estado Burgués.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa de sus intereses comunes y el derecho de huelga constituyen algunos de los logros más importantes obtenidos por la clase obrera en su lucha del mejoramiento de sus condiciones generales, porque contribuyen de manera directa a su fortalecimiento y unificación frente a la clase opresora. Las cláusulas de exclusión vienen a constituir un medio directo de dichas asociaciones profesionales para el logro de sus fines.

El criterio sustentado por el ilustre maestro Mario de la Cueva consiste en afirmar que "El principio de las cláusulas de exclusión se encuentra en el régimen corporativo; como es sabido una de las finalidades de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños, únicamente podían abrir un taller los maestros y previa autorización de la respectiva corporación, consecuentemente quien no formara parte de ella quedaba excluido del mercado. De este principio deben haber tomado las asociaciones de compañeros la idea de las cláusulas de (exclusión).

El antecedente inmediato de las cláusulas de exclusión se encuentra en el boicot; las asociaciones de compañeros deben haber exigido de los maestros que no se emplearan en sus talleres si no a oficiales miembros de la asociación; los historiadores relatan la lucha de los asociaciones de compañeros para conseguir el respeto del principio, el compañero que ingresaba en un taller era boicoteado, se le despreciaba públicamente, nadie le trataba y ningún miembro de la asociación trabajaba en el taller del maestro; generalmente tuvieron éxito los compañeros". (1)

(1) De La Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II, Pág. 371
Editorial Porrúa Novena Edición México, D.F. 1969

A este respecto opina el maestro Armando Porras López, no estar de acuerdo con el maestro de la Cueva: "Las corporaciones medioevales no fueron organismos de resistencia, su finalidad fué otra, fueron organismos de patronos y compañeros y la cláusula de exclusión tuvo que nacer forzosamente en un medio típicamente clasista y en plena lucha social. La cláusula nació como mero efecto de la asociación profesional contemporánea es decir esta cláusula es, en cierto modo, complemento y modo de fortalecer la asociación sindical".⁽²⁾

Nosotros creemos con el maestro Porras López, que efectivamente la cláusula de exclusión debe haber surgido en plena lucha social como un complemento y medio de fortalecer las asociaciones sindicales; pero esto no excluye el pensamiento del maestro de la Cueva es decir, del principio exclusivista sustentado en el medioevo por las corporaciones, surge posteriormente en plena lucha social este mismo, encerrado en la cláusula de exclusión, como complemento y medio de fortalecer las asociaciones sindicales.

"Dos siglos después, al nacer las modernas trade unions inglesas, se insistió en el procedimiento, tenemos dos casos importantes: los cardadores del oeste de Inglaterra lograron constituir en el año de 1741, una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas que no utilizaran trabajadores libres; la negativa debería ir seguida de una huelga y del boicot. En el año de 1771, lograron los obreros de la industria sombrerera fundar una federación nacional y reclamaron que únicamente se emplearan a sus miembros; se luchó durante varios años hasta que el parlamento declaró ilegal la federación".

(2) Porras López Armando: Derecho Procesal del Trabajo; Pág. 345 Editorial Cajica. México

"Al prohibirse la asociación profesional desapareció la posibilidad de las cláusulas de exclusión. El derecho Europeo no ha reconocido expresamente la licitud de estas cláusulas; más bien las ha prohibido. Sin embargo, parece que funcionaron frecuentemente en Inglaterra. En el segundo estadio del movimiento trade unionista inglés, lograron trade-uniones hacer que se respetaran las uniones y que únicamente se utilizaran sus miembros, sería la condición en que se encontró la asociación de los ingenieros constructores de máquinas". (3)

2. LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA LEGISLACION COMPARADA

Para la mejor comprensión del problema que en nuestro estudio hemos abordado respecto de esta particular institución del Derecho Mexicano del Trabajo, hemos considerado necesario incluir este apartado para conocer cual es la postura tanto doctrinaria como legal que prevalece en los diferentes países en relación con nuestro tema.

Alemania

Mantuvo el régimen obligatorio, al respetar la ley del 21 de junio de 1869 ciertas corporaciones de origen medioeval, en 1881 fué establecido un régimen corporativo general que devino obligatorio por ley de 1887, de modo que el movimiento sindical libre alemán, iniciado a partir del ingreso socialista de Erfürt en 1872, se desarrolló de hecho al margen de la Ley.

"En el derecho Europeo Continental, el sistema de cláusulas restrictivas se extendió especialmente con el régimen alemán posterior a 1918, conociéndose las "cláusulas generales de organización" o Allgemeine Organizations Klausen, por las cuales las empresas solo podían contratar tra

(3) De La Cueva Mario. Obra Citada, Pág. 372

bajadores sindicalizados, aunque sin discriminación de la entidad a que pertenecieran; se utilizaron también las Beschranke Organizations, las que limitaban la contratación laboral a los miembros del Sindicato pactante; pero estas fueron rechazadas por la doctrina como contrarias al aspecto negativo de la libertad sindical. Finalmente las denominadas cláusulas de exclusión de la convención colectiva privilegiaban la contratación de trabajadores sindicados, por que aún discriminando ésta, se reconocían los derechos de los adheridos, negados, sin embargo a los trabajadores exentos de control sindical".⁽⁴⁾

"En la doctrina alemana no hemos contratado voz favorable a la cláusula de exclusión por separación. Pero también se discutió la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso; Walter Kaskel sostuvo la tesis de que las cláusulas de exclusión (Absperrungs Klauseln) eran contrarias al artículo 159 de la Constitución; sus argumentos son los mismos que le sirvieron para fundar las libertades positiva y negativa de asociación profesional.

"Los profesores Hueck-Nipperdey, hicieron una distinción: la cláusula de exclusión de ingreso puede tener un sentido amplio y otro restringido; pero el primero se establecería en el contrato colectivo que el empresario utilizaría únicamente los servicios de trabajadores sindicados, pero podría emplear a los miembros de cualquier organización obrera. Por la segunda cláusula se obligaría al patrón a aceptar los miembros de una o varias agrupaciones determinadas. El primero de los pactos

(4) García Abellan Juan. Introducción Al Derecho Sindical; Pág 95
Biblioteca Jurídica Aguilar. Madrid 1961

es lícito, el segundo en cambio es nulo; la constitución garantizó a los trabajadores la libertad positiva de asociación profesional, pero no la negativa; no obstante, la libertad positiva de asociación profesional obliga a reconocer a los trabajadores la facultad de no ingresar en una asociación determinada, porque la sindicación obligatoria en determinada asociación, significa el desconocimiento de la libertad positiva de asociación. En consecuencia, la cláusula que obliga al patrono a no aceptar sino a los obreros de cierta organización, choca con el principio de la libertad positiva de asociación profesional; pero la cláusula que se refiere a los trabajadores de cualquier agrupación no parece afectada de nulidad.

"La nueva doctrina alemana se inclina fuertemente en favor de la ilicitud de las cláusulas de exclusión; Arthur Nikisch sostiene que, si bien dentro del marco de la constitución de Weimar se discutió si el artículo 159 aceptaba las libertades positivas y negativas de asociación profesional o únicamente la primera, la ley fundamental de la república Federal alemana, (Constitución de Bonn) garantiza las libertades positiva y negativa y se apoyan en la idea de libertad individual que es la base del derecho constitucional de la segunda post-guerra mundial. La cláusula de exclusión de ingreso (abspernungsklauseln) incluida en un contrato, resulta una medida contraria a la libertad negativa de asociación profesional. La cláusula de exclusión por separación se encuentra en las mismas condiciones".⁽⁵⁾

Argentina

"La legislación argentina no contiene disposiciones sobre este tipo de cláusulas y en realidad es poco utilizada. En alguna ocasión la

⁽⁵⁾ De La Cueva Mario. Obra Citada, Pág 382

justicia ha resuelto que es lícita la cláusula de un convenio colectivo de trabajo por la cual los empleadores se obligan a ocupar solamente a los miembros de la asociación obrera estipulante.

"Deveali, argentino, combate estas cláusulas expresando que mediante ellas se vuelve a la misma situación que existió en el último periodo de las corporaciones y que la ley de Chapelier se propuso eliminar. El trabajador para ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en él, pagando sus contribuciones y aceptando su de afiliación. Estas cláusulas no solo atentan contra la libertad de agremia ción que importa el derecho de afiliarse al sindicato que cada uno prefie re, o de no afiliarse a ninguno, sino que afecta al derecho del trabajo, puesto que subordinan la posibilidad de trabajar al hecho de la afilia ción gremial y a la permanencia en el sindicato". (6)

Austria

"En Austria el viejo sistema corporativo fué respetado por la ley de libertad de profesión de 1859 y en cierta medida rehabilitado por la Ley industrial de 1883, al imponer a la pequeña industria el ré gimen de corporación obligatoria". (7)

Bélgica

"En Bélgica la ley y la doctrina son contrarias a la cláusula de exclusión. El autor Henry Velge, explica que "Constituye un acto de presión ilícita evidente, el uso del concreto de Trabajo como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación. Cuando el

(6) D. Pozzo Juan. Manual Teórico-Práctico del Derecho del Trabajo; Tomo II Págs. 194 y 195. Ediar, S. A. Editores

(7) García Abellan Juan. Obra Citada; Pág 95

patrono notifica al obrero que no lo enrrolará o lo despedirá si no se afilia o se aparta de determinada asociación, usa del contrato como medio de coacción para impedir al obrero que use como más le convenga una facultad que le reconoce la constitución". (8)

"Las libertades positiva y negativa de asociación profesional estaban aseguradas frente al estado y se protegía además, a los trabajadores contra los actos delictuosos y las maniobras practicadas a través de los contratos de trabajo. La oficina internacional de trabajo relata una larga discusión acerca de la interpretación del artículo cuarto de la ley de asociaciones profesionales de 1889; el precepto hablaba de atentados dolosos a la libertad de asociación profesional; el término "dolosos" motivó la polémica pues sostuvieron algunos profesores que en las cláusulas de exclusión, por si mismas, no estaban prohibidas, a no ser que se les usara para obligar a los trabajadores sindicarse, a no ingresar a alguna asociación profesional a permanecer o a dimitir. La polémica, a decir de la oficina internacional del trabajo, se había decidido por la jurisprudencia en el sentido de que la inclusión de las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo sería por si misma, el acto doloso prohibido por la ley". (9)

Estado Unidos de Norteamérica

"En los Estados Unidos según R. Smith Simpson, en su estudio "el movimiento obrero de los Estados Unidos de Norteamérica", aparecieron los primeros sindicatos en forma de sociedades amistosas por los años anteriores a 1776 y cobraron después enorme impulso hasta llegar a la

(8) D. Pozzo Juan. Obra Citada; Pág 194

(9) De La Cueva Mario. Obra Citada; Pág 381

cifra de quince millones de afiliados en 1951. Existen prevenciones legales terminantes para garantizar la libertad sindical; en efecto, la ley Taft-Hartley prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas sindicales. El patrón contrata libremente a su personal y la única restricción que en esta materia puede existir, cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato, es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato, dentro de los 30 días siguientes a la toma de posesión de su empleo, y si el sindicato se rehusa a admitirlo en las mismas condiciones que a cualquiera otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo aún cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte del sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa (menos falta de pago de sus cuotas de iniciación o mensuales), su puesto en la empresa está seguro, su patrón no podrá despedirlo a petición del sindicato. En cambio si la expulsión obedece a la falta de pago de las cuotas aludidas y el sindicato pide al patrón su separación, el patrón tendrá que despedirlo". (10)

"El sistema laboral Norteamericano a que nos referimos, ofrece una cierta riqueza en el uso de estas cláusulas, cuya antigüedad se remonta al siglo pasado, iniciándose con las Unions Security Clauses, antecedente de formas consagradas como las Unions-Shop. Por las primeras pretendieron los sindicatos la exclusividad representativa en orden a la obtención de empleos, rivalizando su imposición con la actitud hostil de las empresas, quienes mediante el sistema de Open-Shop o "Taller abierto" mantenían la tesis de la libertad de contratación laboral

(10) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo; Pág 229 Editorial Porrúa. México

"En norteamérica la aceptación del régimen de cláusulas normativas coaccionando la incorporación necesaria al sindicato pactante de los trabajadores que pretenden encontrar trabajo en las empresas vinculadas por el contrato normativo, se extendió especialmente a partir de la vigencia de la Wagner Act, produciéndose modalidades restringidas en cierto modo por la mencionada ley Taft Hartley de 1947. De entre tales modalidades son destacables las fórmulas de Closed-Shop, Preferential Hiring, Union Shop y Closed Unions Shop. También debe referenciarse como conexas en cierto modo con la finalidad de las citadas, la Check Off.

"El régimen de closed shop o de "Taller cerrado", consiste en el compromiso empresarial de emplear únicamente a los trabajadores al sindicato pactante, quienes además han de seguir perteneciendo a éste, durante la vigencia del contrato individual. Por este sistema, como advierte Wallins, la colocación es asegurada por el sindicato, pero en todo caso conduce a la implantación del sindicato único y obligatorio, siquiera en el círculo limitado de las empresas a quienes afecta la vigencia del convenio colectivo.

"La cláusula de "Arrendamiento-preferente" o preferential Hiring supone una derogación parcial de la rigidez anterior; este sistema obliga a la empresa a colocar con preferencia, a los miembros del sindicato, quedando libre de esta imposición si el sindicato carece de trabajadores para la categoría de que se trate.

"La unión Shop o "Sistema de empresas sindicadas" consiste en la obligación normativa de dar trabajo solo a los miembros del sindicato pactante o adheridos a él; su licitud está expresada por la ley

Taft Hartley, como anteriormente quedó enunciado. Este sistema, con el de la Closed-Shop constituye en rigor dos variantes de la misma fórmula: el sindicalismo obligatorio.

"La open shop es una cláusula impuesta por las empresas al sindicato pactante por las que se reducen notoriamente al poder de este, al dar su aquiescencia a la contratación de trabajadores no sindicados". (11)

"En este país durante la guerra pasada se admitió la validez de estas cláusulas, considerando que con ellas se robustecía la autoridad sindical frente al criterio un tanto variante de los afiliados y las agitaciones de otras asociaciones competidoras, con lo que se evitaban las huelgas. Pero la validez de las cláusulas estaba sujeta a la aprobación de la mayoría de los obreros interesados. Pero la ley Taft Hartley prohibió la cláusula de exclusión de ingreso. En cuanto a la cláusula union-shop, la ley la admite pero disponiendo que debe otorgársele al obrero un plazo de treinta días para que se afilie al sindicato pero si el treinta por ciento de los miembros interesados solicita la eliminación de la cláusula, deberá procederse a una votación para decidir sobre su continuación o derogación". (12)

Francia

"En Francia hubo un largo periodo en que la intervención de la corte de casación tuvo que asegurar el respeto de dos principios: la defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados.

(11) Peterson Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos; Págs. 384 y 389 Editorial Argentina

(12) D. Pozzo Juan. Obra Citada; Pág. 195

Sostuvo por una parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse en cada caso las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazarlo. Por la otra, la propia corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas, cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador porque se había separado del sindicato o porque se rehusaba a entrar en él. En la ley de 27 de abril de 1956 quedaron consignados estos principios: "Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer al sindicalismo son juzgadas desfavorablemente, y aún condenadas en ciertos casos por la jurisprudencia y la ley francesa". Droit du travail, Bun y Gallan págs. 647⁽¹³⁾

"En este país donde los tribunales han reconocido en algunos casos la licitud de las cláusulas de exclusión sindical, autores como Paul Pic afirman que: "Poner en el índice a un obrero es una violación flagrante a la ley que asigna al derecho de entrar o salir de las agrupaciones sindicales a su voluntad.

"Rovast y Dusand, analizando algunos fallos que admiten la licitud de la cláusula de exclusión de ingresos, expresan que el problema se encuentra subordinado a dos situaciones contradictorias. Por una parte, el principio de libertad sindical que contiene el de no sindicarse está consagrado y fué consagrado como una reacción contra el sistema de las antiguas corporaciones, que eran obligatorias para todos los miembros de la agrupación profesional. Pero por otra parte debe reconocerse que los sindicatos que pretenden representar a toda la profesión, y de aquí que recurran a medios coactivos para obligar a los trabajadores a sindicarse

[13] Guerrero Euquerio. Obra Citada; Pág. 228

el medio más común para ello, es prohibir al empleador la contratación de obreros no sindicados y aún obligarlo a despedir a los que no pertenezcan al sindicato". (14)

"En la doctrina ningún autor se a atrevido a sostener la licitud de la cláusula de exclusión por separación, pero también la cláusula de ingreso ha sido duramente combatida. Georges Bry, dice que es ilícita, Berthelemey Reynaud, enseña, en oposición a Paul Pic, que las jurisprudencia francesa se inclinó por la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso. La primera sentencia se dictó por el tribunal civil de la Seine el 18 de octubre de 1912. La segunda sentencia procede de la sala civil de la corte de casación de fecha 24 de octubre de 1916. Georges Scelle considera que existe una contradicción entre los principios de libertad individual de asociación y de la disciplina sindical pero cita la misma sentencia que señaló el profesor Reynaud para concluir en la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso.

"El profesor Bonnacase comentó la sentencia de 1916 y adujo como argumentos en contra:

- a) El principio de la libertad del convenio y de industria
- b) El artículo 1165 del código civil que niega efecto a las convenciones en contra de tercero
- c) El artículo séptimo de la ley del 21 de marzo de 1884 que quiere que el sindicato sea facultativo.

"La segunda guerra mundial produjo grandes modificaciones en el derecho colectivo francés, el 11 de febrero de 1950 se dictó la nueva

(14) D. Pozzo Juan. Obra Citada; Pág. 193

ley sobre convenciones colectivas de trabajo, que pasó a integrar el capítulo cuarto, título segundo libro primero del código de trabajo; el artículo 31 q en su inciso III dice que las convenciones contendrá "Las condiciones de admisión y de despido de los trabajadores" sin que las disposiciones puedan contrariar la libre elección del sindicato por los trabajadores". Lo anterior viene siendo una negación de las cláusulas de exclusión". (15)

Hungría

"En Hungría la ley de 1884 establecía un régimen sindicalización obligatoria similar al austriaco, con unas federaciones obligatorias por oficios". (16)

Inglaterra

"El sistema de cláusulas normativas derogatorias o restrictivas del derecho pasivo de sindicación es también aceptado por el régimen sindical inglés, si bien por establecer diferencias de matiz respecto del norteamericano, muestra en la closed shop es utilizada no tanto como instrumento de lucha intersindical, como por conseguir la afiliación unánime de los trabajadores de todas las empresas, siguiendo la tesis del trade-unionismo según el cual el no sindicado es una especie que debe desaparecer del suelo británico". (17)

Italia

"Formas directas de sindicación obligatoria ofreció el hoy derogado régimen italiano que estableciera la ley de 1926, y que se ma

(15) De La Cueva Mario. Obra Citada; Págs. 380 y 381

(16) García Abellan Juan. Obra Citada; Pág. 95

(17) Cabanellas Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo; Pág 332

tizaba por instaurar la obligatoriedad de sindicación junto con un teórico sistema de libertad para constituir agrupaciones profesionales". (18)

Nueva Zelanda

"Junto a las formas explícitamente inpositivas de sindicatos únicos o de privilegio con afiliación obligatoria o facultativa existen otras que si no por vía formal, conducen de hecho a los mismos resultados de obligatoriedad, porque o admite explícitamente la ley un régimen de tolerancia respecto de las coacciones sindicales en pro de la afiliación o la propia ley lateralmente, deroga el principio de libertad.

"Respecto a esta última posición es ilustrativo el régimen Neozolandés, su origen se halla en la creación de un tribunal de arbitraje, en 1894, que estableció la costumbre de introducir en la reglamentación de condiciones de trabajo cláusulas de preferencia, esto es derecho a la prioridad en la colocación de los trabajadores miembros de los sindicatos signatarios de los convenios colectivos. Acepta esta práctica la jurisprudencia y tomó estado normativo por la ley de 1936, que reformando la de 1894 realiza la obligatoriedad de afiliación, así como deroga el derecho a la libertad de creación, todo ello por vía indirecta o lateral. Dispone la ley que toda convención colectiva como toda resolución del tribunal de arbitraje que reglamente una actividad laboral, debe contener obligatoriamente una cláusula que prohíba a los empresarios ocupar trabajadores que no sean miembros del sindicato signatario del convenio o parte en el litigio a resolver por el tribunal. Igualmente establece respecto de los sindicatos, la libertad de creación; pero como la personalidad jurídica la al

(18) García Abellan Juan. Obra Citada; Pág. 96

canzan en el acto del registro, y este puede, según la ley, ser negado por existir una unión para la misma rama y en la misma circunscripción, queda de hecho abolido el régimen pluralista.

"Es curioso que por unas técnicas u otras, la tendencia a la obligatoriedad ha sido prácticamente realizada en los sistemas sindicales más conspicuos, refiriendose a ello dice Larroque: lo que los sindicatos británicos y americanos han impuesto por la fuerza, ha sido impuesta en Nueva Zelanda por la ley del gobierno". (19)

Portugal

"En Portugal el estatuto de trabajo nacional de 1933, se fundamenta en la existencia de sindicatos únicos de obreros, y gremios únicos para empresarios, algunos de carácter obligatorio". (20)

(19) y (20) García Abellan Juan. Obra Citada; Págs. 96 y 97

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

1. Regulación Legal anterior a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931
2. Aparición de la cláusula de exclusión en el Derecho Mexicano del Trabajo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Las cláusulas de exclusión se presentan como consecuencia del movimiento obrero para lograr la unificación, la solidarización de la clase trabajadora en su enconada lucha por la reivindicación de sus derechos; por lo que estas nacen a la vida jurídica a medida que se acrecenta y va adquiriendo mayor fuerza el desarrollo del movimiento obrero. El sistema de producción capitalista a medida que evoluciona, acentúa la diferencia de clases, a medida que transcurre el desarrollo de un país por esta vía se advierte que únicamente existen dos clases sociales: capitalistas y proletarios. El movimiento obrero se inicia desde el momento en que la industrialización permite la formación de las primeras organizaciones de trabajadores; cuanto más se desarrolla la industria moderna, más son los elementos que propician la solidaridad de los obreros, y esta va en aumento a medida que se van dando cuenta de la explotación de que son objeto por parte de unas cuantas personas.

La industrialización se presentó tarde en nuestro país, a mediados del siglo pasado únicamente la industria textil y la minera agrupaban los principales núcleos de trabajadores, en 1853 empiezan a surgir las primeras sociedades mutualistas, las de socorros mutuos, las fraternidades y las hermandades. La clase trabajadora se va fortaleciendo el la lucha, que es la que estrecha los vínculos de solidaridad; poco a poco se va creando conciencia de clase. Una vez que quedó demostrada la ineficacia del

mutualismo antes las condiciones existentes, se pasa al cooperativismo; los primeros núcleos de obreros organizados en cooperativas constituyen el 10 de septiembre de 1872 "El llamado círculo de obreros de México"; el objetivo fundamental era lograr mejores condiciones de vida y participar en la elaboración de las normas que regían la prestación de servicios en las empresas.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que "El derecho mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga; después en 1857, las admitió como situaciones de hecho en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la constitución. Nuestro liberalismo era más abierto que el primitivo de Europa, porque recogió el movimiento de ideas que principiaba a transformar los sistemas europeos; el hombre es libre en su trabajo y en la posibilidad de asociarse, solamente que esta libertad tiene como límite la idéntica libertad de los otros hombres; no puede impedirse al hombre que se asocie a sus compañeros de trabajo, ni es posible evitar la suspensión colectiva de las labores; pero ni la asociación obrera, ni la huelga, pueden impedir el trabajo de los no-huelgistas y del empresario; los actos de violencia que tendrían a impedir el trabajo de los hombres y de las fábricas constituirían un delito, porque eran un ataque a las libertades humanas". (21)

Con la revolución mexicana en 1910, las clases trabajadoras obtuvieron conquistas de gran trascendencia en el campo jurídico. La burguesía, la que pudieramos llamar progresista, que fué la encargada de dirigir este movimiento se vió en la necesidad de aceptar una carta magna,

(21) De La Cueva Mario. Obra Citada; Pág. 253

que significó para las masa trabajadoras un paso definitivo hacia su emancipación. En nuestra constitución de 1917 quedaron consagrados definitivamente los derechos de la clase trabajadora frente a la fuerza patronal. En ella se establecieron en su artículo 123, los principales fundamentos en los que los trabajadores encontraron el punto de partida para llevar a cabo su organización y también su consolidación como clase social con caracteres definidos, llamada a desempeñar un papel preponderante en la vida del país. Las garantías sociales contenidas en nuestra constitución, sirvieron a la intervención de un grupo de hombres ilustres pertenecientes a la clase media intelectual, estaban compenetrados de los grandes y graves problemas nacionales y a su vez en contacto directo con las necesidades de los trabajadores tanto del campo como de la ciudad. Estas garantías sociales quedaron establecidas en nuestra constitución por encima de las garantías individuales características del liberalismo económico, que ésta superó. El derecho de asociación profesional quedó plenamente garantizado como un derecho de clase, un derecho colectivo tendiente a lograr la unificación de las masas obreras, como único medio de lograr el equilibrio de los factores de la producción.

1. Regulación legal anterior a la expedición a la ley Federal del Trabajo de 1931.

"Las leyes de nuestras entidades federativas garantizan libertad de asociación profesional, únicamente la ley del trabajo del estado de Hidalgo de 20 de noviembre de 1928; se encuentra un principio de cláusula de exclusión de ingreso. Esta misma cláusula aparece definitivamente redactada en el proyecto de la Secretaría de Industria de 1931; la

cláusula de exclusión por separación se agregó al proyecto mencionado, durante la discusión de 1931, ante el congreso de los estados.

Estado de Veracruz

La ley del trabajo del estado de Veracruz del 14 de enero de 1918 trato de asegurar la libertad individual de asociación profesional, en su artículo 120 fracción 1a, se lee:

"Queda prohibido a los sindicatos: I.-ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicarse".

La mayoría de las legislaturas de los estados siguieron a Veracruz: Nayarit, Chihuahua, Durango, Campeche, Aguascalientes y Oaxaca:

Estado de Michoacán. La ley del trabajo del estado de Michoacán de primero de septiembre de 1921, mejoró el texto de la ley de Veracruz: "Artículo 164. A todo sindicato le está prohibido: I. Obligar por cualquier medio no siendo la persuasión convincente a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a que se sindicalicen en el mismo y a los ya sindicalizados a que se separen de el o a que continuen perteneciendo. Artículo 165. Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede serán borrados del registro".

La ley del trabajo de Querétaro de 18 de diciembre de 1922 copió la ley de Michoacán.

Estado de Tamaulipas. El sistema más perfecto de las leyes de los estados resultó el la ley de Tamaulipas del 12 de junio de 1925; artículo 177. Queda estrictamente prohibido a los sindicatos: I.-ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sin

dicalisarse. II.-ejercer coacción sobre los patronos, para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador, o le niegue trabajo sin causa justificada".

Artículo 179. Cualquier miembro de un sindicato, puede retirarse de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato, de exigirle las cuotas pendientes de pago. Esto no obsta, para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir, la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenezcan, en la caja de ahorros del sindicato".

Artículo 180. Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezca multa convencional, o que de algún modo desvirtue las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente".

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, parece inspirada en la Legislación Francesa, y sus artículos 179 y 180 son el antecedente directo de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

"Con el transcurso del tiempo, se conocen mejor las instituciones y las necesidades. A esto se debe la evolución legislativa de los estados. En general no se conocieron en las Leyes de los Estados las cláusulas de exclusión; la fracción II del artículo 157 de la Ley de Tamaulipas es la única disposición que ofrece dudas, pero en todo caso el derecho del sindicato consistiría solamente en la posibilidad de excluir al trabajador pero por causa justa".

Estado de Hidalgo. La Ley del Trabajo de éste Estado da

ta de 1928, en esa época se había desarrollado considerablemente el derecho del trabajo y se conocían también las cláusulas de exclusión, particularmente la contenida en la Convención Textil; en el artículo 38 de esa Ley, se hace un esbozo de la cláusula de exclusión de ingreso: "Cuanto de terminado trabajador, obligado en contrato colectivo, se separa de su trabajo, los representantes del sindicato, podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones debiendo el patrón dar preferencia en igual de circunstancia al sindicalizado".

Proyecto de Código de Portes Gil. Este proyecto parece que negaba la posibilidad de las cláusulas de exclusión, en él se incluye ron las dos disposiciones siguientes:

"Artículo 139. Son obligaciones de los patronos:

Fracción III. Preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicados, a los mexicanos, y a los que hubieren servido satisfactoriamente con anterioridad".

Artículo 301. Queda prohibido a los sindicatos:

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

La exposición de motivos aclaró el sentido del artículo 301 diciendo: "Esta disposición tiende a impedir que la fuerza del sindicato impida al patrono el ejercicio del derecho, que el Código le otorga con ciertas limitaciones para elegir su personal". Las limitaciones a la elec

ción del personal estaban contenidas en la fracción III del artículo 139 "Preferir en igualdad de circunstancia a los trabajadores sindicados". Ningún otro principio o limitación era aceptado por el Código, de lo que se deduce que la acción del sindicato, para pedir la expulsión de algún trabajador había de fundarse en el principio derivado del artículo 139.

Proyecto de la Secretaría de Industria. El proyecto de la Secretaría de Industria garantizaba íntegramente las ideas de libertad positiva y negativa de asociación profesional. Sus artículos 236, 237 y 249 fracción III, era idénticos de los artículos 234, 235 y 249 de la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931.

El artículo 48 del proyecto, aceptada la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso: "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores, sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que hayan sido voluntariamente aceptada por las partes".

"La cláusula de exclusión de ingreso podría proceder de un libre acuerdo entre la asociación profesional obrera y el empresario. La ley no contenía referencia alguna a la cláusula de exclusión por separación; pero indudablemente que; dados los términos categóricos del artículo 237 no podía producir efectos, un pacto de esa naturaleza. Tampoco existía en el proyecto de la Secretaría de Industria, la cláusula ferrocarrilera del artículo 186 de la anterior Ley Federal del Trabajo, y que corresponde a lo establecido en el artículo 251 de la nueva Ley". (22)

(22) De La Cueva Mario. Obra Citada; Págs. 373 y 374

Como es de notarse en el desarrollo del presente apartado, las legislaciones vigentes en México con anterioridad a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su generalidad no admiten la existencia de las cláusulas de exclusión, por considerarlas atentatorias a la libertad individual y de afiliación sindical, ya que ésta era la postura doctrinaria al respecto, y aun en las legislaciones de los países más avanzados, se muestra hostilidad notoria por lo que hace a las cláusulas de exclusión.

Es de notarse también que ante el avance del sindicalismo, como fenómeno político-social, se han ido transformando las instituciones jurídicas para dar paso a otras nuevas más adecuadas a la realidad social y que propugnan por el mejoramiento de la clase obrera, y por su unificación y fortalecimiento, integrando un ente único, como medio idóneo para lograr sus objetivos; así vemos que posteriormente se admite las cláusulas de exclusión en algunos casos, aun cuando con ciertas limitaciones y con la desconfianza y el recelo propios de las ideas que prevalecían en la época.

2. APARICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

El Derecho Mexicano del Trabajo, nace y se desenvuelve por virtud de la declaración de derechos sociales, que contiene el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917; esa es la fuente y principio matriz de la ciencia jurídica del trabajo en México. Los antecedentes inmediatos tienen importancia social, pero el planteamiento jurídico, es producto del Constituyente de Querétaro, y de esa manera será más importante la evolución posterior.

El camino que en México siguió la evolución de las cláusulas de exclusión lo señala ampliamente en su Obra el maestro Mario de la Cueva: "El contrato colectivo de trabajo de 1916, que regía para la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. es el primer documento de observancia obrero-patronal en el que se tiene noticia haya figurado la cláusula de exclusión de ingreso".

"La convención textil para la industria del mismo nombre, firmado en 18 de marzo de 1927, en su artículo 12 establece primeramente la cláusula de exclusión de ingreso en beneficio de los sindicatos de cada fábrica, y en su parte final, se contiene lo que pudieramos llamar cláusula de exclusión por renuncia al sindicato, con la salvedad de que tal renuncia, debería en todo, caso en perjuicio del propio sindicato, además de que solo daba derecho a ejercitar una acción de despido".⁽²³⁾

Es hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde ya aparecen las disposiciones legales, en los términos que nos son conocidos, autorizando la estipulación contractual de ambas cláusulas.

Es menester aclarar sin embargo, que al aprobarse los textos de 1931, con la supresión del artículo 49 de la frase "siempre que haya sido aceptado voluntariamente por las partes", se dió margen a la pretensión obrera en el sentido de que los patronos, estaban obligados, a aceptar la inclusión de ambas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo; contra esta opinión la clase patronal se opuso tenazmente, argumentando que solo podían formar parte de los contratos, cuando voluntariamente fuera aceptadas por ambas partes contratantes.

[23] De La Cueva Mario. Obra Citada; Pág. 372

El problema se suscito bajo el régimen Presidencial del General Abelardo L. Rodríguez y fué resuelto por las autoridades, del trabajo en el sentido de la postura de la clase obrera, con lo cual vinieron a cristalizarse sus aspiraciones; ya que en todos los conflictos que ante estas autoridades se plantearon, fueron resueltos en el sentido de que era obligación de los patronos, aceptar en los contratos colectivos de trabajo, la cláusula de exclusión en sus dos aspectos.

El día 10 de diciembre de 1933, el laudo que el propio Presidente dictó en ocasión del conflicto suscitado entre "Unión de Trabajadores de Líneas del D.F." y el "Sindicato de Propietarios de Camiones, Atzacapotzalco, Tlanepantla y Anexas" se concluyó por primera vez, que la cláusula de exclusión de ingreso debía figurar en los contratos colectivos de trabajo.

Posteriormente, en el laudo de 9 de junio de 1934, por conflicto promovido por los trabajadores Petroleros, en contra de la "Compañía Mexicanas de Petroleos el Aguila" en el que el propio Presidente de la República fungió como arbitro, impuso las dos cláusulas de exclusión. Desde entonces, una vez generalizado este precedente todos los conflictos que se sometieron al arbitraje se fallaron en ese sentido.

CAPITULO III

LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1. Generalidades
2. La cláusula de exclusión de ingreso
3. La cláusula de exclusión por separación.

CAPITULO III

LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN .

1. GENERALIDADES

A través del desarrollo de nuestro estudio, hemos afirmado, que las cláusulas de exclusión han aparecido en la realidad jurídica, como una de las conquistas de la clase económicamente débil en su enconada lucha a través del desarrollo histórico por el mejoramiento de sus condiciones generales de vida, y que a través de las asociaciones profesionales, y en el general del sindicalismo, se ha manifestado, como el medio idóneo para lograr la solidaridad y fortalecimiento de la clase obrera, integrando un ente único, capaz de enfrentarse y contrarrestar la fuerza de la clase empresarial derivada de la propiedad de los medios de producción.

Manifestabamos también que, sistemáticamente han sido rechazadas en los cuerpos legislativos de los distintos países, y que en el campo doctrinario, han sido objeto de enconados debates, por considerarse éstas como contrarias al sistema de libre afiliación sindical, e indirectamente como limitativas de la amplitud del derecho de sindicalización.

No obstante lo anterior, hemos podido apreciar como las cláusulas de exclusión han aparecido en el Derecho Mexicano del Trabajo, como consecuencia de la evolución natural de la clase obrera; con el transcurso del tiempo se conocen mejor las instituciones y las necesidades que éstas han de satisfacer para lograr el desarrollo armónico de la sociedad;

el cambio ocurre cuando dichas instituciones no son acordes con las necesidades que pretenden satisfacer y para lo cual fueron creadas, convirtiéndose en un freno para el desarrollo, entonces es preciso sustituirlas por otras, que si resultan idóneas para el fin que se pretende. Una de éstas instituciones la constituyen el derecho de los trabajadores de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, reconocido en la Constitución en su artículo 123 fracción XVI y su manifestación externa, la existencia de sindicatos o asociaciones profesionales, indispensable en la actual sociedad colectiva, en que el trabajador individualmente considerado, carece de la fuerza necesaria para superar la profunda situación de desigualdad en que se encuentra respecto del empleador.

Cuando los patronos se encuentran frente a la agrupación de la mayoría o de todos sus trabajadores, quienes como un solo nombre le dirigen sus peticiones y constantes exigencias de mejoramiento, amenazando incluso con acciones de índole colectivo que en última instancia puede llegar, hasta el cierre de los centros de trabajo, idean la forma de romper esa unidad, ante la cual se estrella la fuerza patronal; es entonces cuando se práctica el cohecho entre los trabajadores que a cambio de abandonar los sindicatos recibirán ciertas ventajas y prerrogativas, a los que se resisten les hacen objeto de discriminaciones, hostigándolos continuamente en su trabajo, hasta lograr su separación; se contratan nuevos trabajadores con la condición de que no se sindicalicen; estas maniobras surten efecto con los trabajadores temerosos, sin conciencia de clase, en los que pesa aún el vasallaje ancestral al amo, o bien en aquellos que cargados de obligaciones familiares temen al desempleo y a la mi

seria para los suyos, resolviendo por lo mismo claudicar ante las exigencias del patrón; otras maniobras de los empresarios consisten en fomentar los sindicatos blancos o provocar con los elementos libres, las luchas intergremiales.

Atentas a estas maniobras, las organizaciones obreras, han ideado fórmulas, con el objeto de dar a los sindicatos de trabajadores, un sistema que tienda a mantener la unidad del mismo, sin mermar la absoluta libertad de asociación, que supone el más alto respeto a favor de los individuos; surge en nuestro Derecho una solución única, capaz de conciliar estos inconvenientes; esta es el sindicato mayoritario apoyado en las cláusulas de exclusión, lo cual permite la asociación de los obreros y sostiene a la vez un régimen nivelador entre el colectivismo y el individualismo.

Las cláusulas de exclusión se nos presentan de esta manera, como un elemento indispensable, para la equiparación de los factores de la producción, en cuanto permiten la unión compacta de los obreros y por otra parte, se nos presentan como un sistema que sin llegar a un régimen de sindicación obligatoria, tiende a fomentar las asociaciones profesionales.

En 1931 se logró inscribir legalmente estas cláusulas en los artículos 49 y 236 (anterior Ley Federal del Trabajo) y la vigente Ley de 1970 recoge en principio dichas instituciones reuniéndolas en su artículo 395; reproduciendo el contenido de los artículos de la Ley de 1931, aunque con ciertas alteraciones, que posteriormente comentaremos en

el capítulo V de nuestro estudio, por ser materia de éste.

Si bien es cierto, que las cláusulas de exclusión han servido para obtener progresivamente la sindicalización de las masas trabajadoras, por otro lado han sido utilizadas, desvirtuando su finalidad, por nefastos líderes sindicales bien conocidos, como instrumento del propio continuismo y totalitarismo sindical, impidiendo con ello el desenvolvimiento democrático de nuestras asociaciones profesionales; es del dominio público, que desde muchos años atrás figuraron en los sindicatos nacionales los mismos dirigentes, gracias haber logrado la sumisión absoluta de sus propios agremiados; esto aparta al sindicato de sus finalidades propias para la que fué creado, y lo conduce por tortuosos caminos.

Esta indebida aplicación de las cláusulas de exclusión, sobre todo en su aspecto por separación, ha dado lugar en no pocas ocasiones, a que bajo el amparo de ellas, se cometan verdaderas injusticias, aun que no por esto debe dejarse de reconocer, su indispensable existencia en los textos legales, en favor de las organizaciones obreras, y su primordial finalidad en beneficio del movimiento sindicalista.

2. LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se ha reiterado, el reconocimiento de licitud de este tipo de estipulaciones en los contratos colectivos de trabajo en el primer párrafo de su artículo 395 en el que se establece:

"Artículo 395. En el contrato colectivo de trabajo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajado-

res a quienes sean miembros del sindicato. Esta cláusula y cualesquiera otra, que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestan sus servicios en la Empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite, la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión".

Se ha dicho, que la segunda parte del artículo 395, contiene una excepción a la cláusula de ingreso, pero nosotros opinamos de distinta manera; en efecto, la cláusula de exclusión regula la admisión del trabajo y no la permanencia en el mismo, o sea que rige únicamente para los trabajadores que vienen de fuera y pretenden ingresar al servicio de una empresa, por lo que lógicamente es inoperante, para quienes al estipularse en el contrato ya eran trabajadores de la misma; más bien creemos que esta disposición, la incluyó atinadamente el Legislador, para afirmar el derecho de éstos trabajadores a la permanencia en el trabajo, evitando con esto una interpretación errónea del texto legal.

La cláusula de exclusión de ingreso no puede ser instrumento para privar de sus empleos, a quienes por tener ya el carácter de trabajadores con anterioridad a su estipulación tienen adquirido el derecho a la estabilidad en los mismos. Lo anterior, de acuerdo con los preceptos legales que estipulan la necesidad de una causa fundamentada en derecho para justificar el despido, mismo que no puede basarse en el hecho de haberse incluido en el contrato colectivo de trabajo la cláusula de exclusión de ingreso, porque tal cosa equivaldría a darle efectos retroactivos, contrariando con esto, uno de los principios fundamentales de nuestro sistema jurídico, contenido en el artículo 14 Constitucional.

La amplitud que tiene la cláusula de exclusión de ingreso, además de la que resulta de la literalidad de la parte primera del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, antes transcrito, consiste en primer lugar, que el tradicional derecho patronal de seleccionar libremente a sus trabajadores, ha quedado limitado a ejercerlo dentro del número de los miembros del sindicato contratante; por lo regular sucede que el patrón solicita únicamente el número de personas que requiere para cubrir las vacantes, y es el sindicato el que designa nominalmente a aquellos trabajadores que habrán de cubrirlas de acuerdo con el personal de que disponga así como la o las especialidades de que se trate.

Afirmamos pues, que la cláusula de exclusión de ingreso únicamente beneficia al sindicato titular del contrato colectivo en que se encuentre estipulada, esa debe ser la interpretación correcta de nuestro texto legal; la realidad nos lo muestra así; opinamos que su justificación es la siguiente; las cláusulas de exclusión, aparte de ser un instrumento para favorecer la sindicalización, tiende a solidarizar a los miembros del sindicato que prestan sus servicios en la empresa de que se trate, misma que no podría llevarse a cabo si los patronos tuviesen libertad para contratar trabajadores afiliados a sindicatos distintos del que es titular del contrato, o bien a trabajadores libres, con grave perjuicio para la causa obrera.

Siguiendo al maestro Mario de la Cueva, aceptamos que una de las consecuencias principales de la violación por parte del patrón de la obligación que tenga de contratar únicamente trabajadores pertenecientes al titular del contrato colectivo, es la de ejercer la acción colectiva, para exigir el cumplimiento de lo pactado; o bien, con base en

lo dispuesto por el artículo 450 fracciones II y IV de la Ley Federal del Trabajo en vigor, recurrir a la huelga para hacer efectivo este derecho. Consideramos muy importante hacer la observación, en el sentido de que el maestro Mario de la Cueva acepta que un tercero, que sin ser propuesto por el sindicato contratante, ocupa una plaza dentro de la empresa, plaza reservada por estipulación contractual a los miembros de dicho sindicato; se acepta la primacía del derecho del sindicato que representa el interés mayoritario, en detrimento de un interés particular, que deberá ser sacrificado, y que se concreta en el trabajador que a consecuencia de una decisión unilateral del patrón pasó a ocupar una vacante en la empresa, trabajo al que deberá renunciar; a este respecto, cabría preguntarse si el trabajador que se ve perjudicado por el ejercicio de una acción colectiva y obligado a separarse del empleo que venía desempeñando, está en posibilidad de reclamar al patrón su indemnización constitucional, porque si bien es cierto que el trabajador esta obligado a conocer la existencia del contrato colectivo que rige las relaciones obrero-patronales, quien mayor obligación tiene de respetar y conocer la cláusula de exclusión de ingreso es el propio patrón, y la decisión deliberada de no hacerlo debe ser sancionada, con la aceptación del trabajador propuesto por el sindicato, con el pago de daños y perjuicios ocasionados a dicho trabajador, en su caso, con el pago de daños y perjuicios ocasionados al sindicato, el que podrá presentar diversas formas de cuantificarse según las características de la organización sindical y además el patrón debería indemnizar al trabajador que había sido ocupado por él, sin la aprobación del sindicato.

3. LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

La licitud de este tipo de estipulaciones en los contra

tos colectivos de trabajo, ha sido reiterada por nuestra Legislación en el párrafo último del artículo 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, según reza:

"Artículo 395. Párrafo último: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Esta cláusula es la que reviste mayor importancia, tanto por su profundo significado, como por su gran trascendencia; su característica principal, consiste en la separación del empleo del trabajador que renuncie al sindicato o sea expulsado de él, disposición que es en efecto, radical y definitiva, misma que ha dado lugar a enconados ataques y apasionados debates; basta únicamente que el trabajador por algún motivo deje de pertenecer al sindicato contratante para que la Empresa a petición del sindicato lo separe de su trabajo, sin que por ello el patrón incurra en responsabilidad alguna, estableciendo la Ley como requisito, el que exista dicha cláusula en el contrato colectivo de trabajo y se llenen los procedimientos de fondo y forma que esta exige.

El funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación nos plantea dos problemas principales a saber: el primero consiste en determinar en que caso procede la separación del trabajador de su empleo, y el segundo estriba en saber sobre que bases se ha fundado dicha separación para que el patrón no incurra en responsabilidad.

Analizando el primer problema vemos que el legislador ha establecido que el solo hecho de que el trabajador se separe o sea expulsado del sindicato titular del contrato colectivo, es motivo suficiente

para que el obrero pueda ser separado de su empleo. Pero la separación del obrero del sindicato respectivo, puede presentarse como renuncia a voluntaria del trabajador, o sea una separación en la que solo opera el acto de voluntad mismo; en tal caso no existe problema alguno, pues el trabajador ha querido su separación no obstante saber que ésta será la causa que le acarreará como consecuencia el despido de su trabajo, aunque es de hacer notar que la doctrina tradicionalmente ha considerado como contrario a la afiliación sindical en su aspecto negativo, problema que discutiremos al tratar de la constitucionalidad de dichas cláusulas en el Derecho Mexicano del Trabajo.

También puede presentarse la separación del obrero del sindicato respectivo, como una expulsión decretada por la asociación profesional, forma en que fundamentalmente funciona la voluntad general o ma yoritaria de la mencionada asociación, frecuentemente frente a la oposición del trabajador afectado.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 frac ción VII, señala el procedimiento que ha de seguirse para los casos de expulsión de los miembros de los sindicatos, como garantía para los trabajadores procurando que sus derechos no sean vulnerados, viniendo con ésto a subsanar un vacío de la Ley anterior; tal es la consideración que al respecto se ha hecho, aunque en nuestra opinión, dicha modificación no ha si do del todo acertada, por las razones que expondremos en el último capítu lo del presente estudio.

Como toda entidad colectiva, la asociación profesional tiene finalidades comunes, no se crea para la consecución de fines particulares o individuales de los líderes, sino generales, de todos los miem-

bros del grupo; así bien, para lograr esos objetivos es necesario que los sindicatos se impongan a sí mismos determinadas normas de conducta tendientes a alcanzar las finalidades que se propongan y que por disposición de la ley, consisten en el estudio mejoramiento y defensa de los intereses comunes a sus miembros, considerados éstos en su carácter de trabajadores. Estas normas de conducta que mencionamos, constituyen el derecho interno del grupo, en este caso, los estatutos del sindicato, que como menciona Duguit, son "una verdadera Ley materia del nuevo grupo".

Tradicionalmente, a toda agrupación se le ha reconocido con relación a sus asociados, el derecho de expulsarlos de su seno, por lo que la expulsión de los obreros, del sindicato, no es ninguna novedad; por ejemplo: nadie discute que un Partido Político o que un Club Deportivo pueden expulsar algunos de sus miembros cuando ha cometido determinadas faltas que se consideren contrarias a sus finalidades.

Lo importante y novedoso del poder disciplinario que en nuestro Derecho ha reconocido a los sindicatos, consisten en que éste derecho de sancionar, trasciende en forma impresionante en las relaciones externas de sus miembros, porque como es bien sabido, la expulsión del sindicato trae como consecuencia la pérdida del empleo del trabajador.

Con lo anterior creemos haber señalado en forma no muy certera, la fundamentación del Derecho de los sindicatos a ordenar la expulsión de su seno, a todos aquellos miembros violadores de sus normas esenciales. En los siguientes capítulos haremos un estudio más profundo a este respecto, por lo que nos remitimos a ellos para completar nuestra exposición.

CAPITULO IV

CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1. La cláusula de exclusión y la fracción XVI del artículo 123 Constitucional
2. La cláusula de exclusión y el artículo 4º Constitucional
3. La cláusula de exclusión y el principio de libre afiliación sindical.

CAPITULO IV

CONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

Las cláusulas de exclusión, desde su reglamentación legal en el Derecho Mexicano del Trabajo, han sido objeto de múltiples y contradictorios debates, atacándolas de inconstitucionalidad. Los autores mexicanos que se ocupan de esta materia, se encuentran divididos en sus concepciones; los hay que favorecen la cláusula de exclusión, pero algunos objetan la cláusula de exclusión por separación; es nuestro propósito en el presente capítulo, hacer un breve análisis sobre las distintas consideraciones que se han argüido, ya en pro o ya en contra de esas figuras jurídicas, para tratar de establecer nuestras razones para considerarlas constitucionales.

1. LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y LA FRACCION XVI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El contenido del artículo 123 Constitucional, en su fracción XVI es el siguiente:

"Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc."

En esta disposición se consagra el derecho tanto de los trabajadores como de los empresarios para asociarse, y que la doctrina ha designado como libertad de asociación profesional; para el objeto de nuestro estudio, enfocaremos nuestra atención exclusivamente al derecho de los

trabajadores, ya que las cláusulas de exclusión sindical solo tiene eficacia en favor de los organismos sindicales de trabajadores.

En la doctrina se ha considerado, que la libertad de asociación profesional tiene una doble característica; una positiva, como fundar un sindicato o ingresar en él, y otra negativa como no sindicarse o renunciar al sindicato.

Nosotros no estamos de acuerdo con la interpretación que se ha dado al precepto constitucional, pues consideramos que éste no establece el régimen de libre asociación sindical, sino precisamente el de sindicalización; de una expresión de voluntad más o menos libre que concurre juntamente con otras a formar y organizar un sindicato, y por lo tanto el derecho constitucional de sindicalización, es solo de índole positiva, y que el supuesto derecho negativo solo se traduce en una abstención simple que no trasciende a la esfera jurídica; la interpretación del precepto constitucional debe ser en el sentido de que se contiene un derecho de grupo, colectivo, y no un derecho individual.

Se ataca la constitucionalidad de la cláusula de exclusión en su modalidad para el ingreso afirmando que es contraria a la susodicha libertad de asociación en su aspecto positivo, porque constituye un medio para obligar a los trabajadores a ingresar a una asociación determinada, al establecer que para que un trabajador puede ser admitido en una Empresa determinada, en cuyo contrato colectivo figure la mencionada cláusula, es necesario que aquel se agremie previamente al sindicato titular del contrato; se argumenta también en contra de la citada cláusula, que

si para ingresar a una empresa determinada es condición sinequanon para el trabajador formar parte del sindicato es evidente que el consentimiento manifestado de esta manera no ha sido la expresión pura de su voluntad, sino por el contrario viene a ser una conducta forzada para lograr la consecución de sus fines que consiste en la obtención del empleo.

Nosotros hemos afirmado nuestra postura en el sentido de que en la citada fracción XVI del artículo 123 Constitucional se contiene un derecho de sindicalización, de carácter colectivo y de grupo y no un derecho individual de formar sindicatos y que este derecho de rango constitucional es distinto de la libertad de afiliación sindical en sus aspectos positivo y negativo y que se contienen en una Ley, Jerárquicamente inferior como es el artículo 358 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y por lo tanto aquella debe prevalecer a ésta. Así enfocado el problema resulta que no hay tal inconstitucionalidad, pero aún queda por dilucidar la contradicción que subsiste en el plano legal entre el artículo 358 que pregona la libertad individual de afiliación sindical y el 395 que establece la licitud de las estipulaciones en los contratos colectivos de trabajo de las cláusulas de exclusión, problema que abordaremos en el último apartado del presente capítulo.

Por lo que respecta a la cláusula de exclusión por su aspecto de separación, en relación con la citada fracción XVI del artículo 123, se ha objetado su constitucionalidad por considerarla atentatoria a la libertad de asociación profesional en su aspecto negativo, que en dicho precepto, pretenden, se establece; se argumenta que si uno de los aspectos de dicha libertad consiste en la facultad individual que tienen los obreros para separarse voluntariamente de las asociaciones profesionales

a que pertenezcan, debe respetarse esta conducta, y en consecuencia no debe imponerse ninguna sanción con tal motivo; por consiguiente la cláusula que sancione a los trabajadores nada menos que con la pérdida de su empleo en una determinada empresa, cuando estos ejerciten o hagan uso del derecho de separación, contiene una violación flagrante a dicha libertad negativa de asociación profesional; en resumen, se hace radicar su in constitucionalidad en que dicha cláusula en el aspecto que nos ocupa, encierra una auténtica pena al ejercicio de dicha libertad de asociación es tablecida en nuestra constitución.

Valen las objeciones hechas a la anterior para lo que a ésta respecta; el derecho de sindicalización contenido en la Constitución aunque de formulación aparentemente individualista no consagra de manera alguna la pretendida libertad de afiliación y por lo tanto, rafi- cando lo dicho anteriormente la contradicción solo subsiste en el plano es trictamente legal y por lo mismo no existe tal inconstitucionalidad funda da en la fracción XVI del citado artículo 123.

2. LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y EL ARTICULO 4º CONSTITUCIONAL

El artículo 4º de la Constitución Política Mexicana expresa:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial cuando ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los de rechos de la Sociedad".

Se ha afirmado por varios juristas mexicanos, entre los cuales mencionaremos al Tratadista Lic. J. Jesús Castorena, que la cláusula de exclusión de ingreso contraviene el principio de libertad de trabajo consagrado en el artículo 4º Constitucional, en cuanto que no permite que los trabajadores libres puedan desempeñar servicios en las empresas que por esta cláusula se rigen, impidiendo el ejercicio del derecho que tiene toda persona de dedicarse a la profesión o trabajo que le acomode.

El punto de vista del mencionado jurista mexicano es un tanto inexacto, porque la cláusula de exclusión de ingreso no impide a los trabajadores libres que se dediquen al trabajo que les acomode; la consecuencia que trae aparejada consiste solamente en impedir que trabajen en una determinada empresa, en tanto no ingresen al sindicato contratante, pero esto no es de ninguna manera transgredir derecho alguno, porque como afirma el ilustre jurista Mario de la Cueva "tales trabajadores no pueden sostener que tienen un derecho a trabajar en una empresa determinada, porque ningún empresario tiene ni legal ni constitucionalmente la obligación de proporcionar empleo a trabajador alguno".⁽²⁴⁾

Veremos también el pensamiento de Balella que dice lo siguiente: "No representa por sí una limitación a la libertad de trabajo la condición puesta por la ley al trabajador de estar inscrito en una determinada profesión cuando la inscripción es libre".⁽²⁵⁾ A pesar de que en este caso, el autor se refiere a aquel en que la sindicalización es obligatoria, pensamos que su opinión puede aplicarse a nuestro sistema; efectivamente, como el trabajador es libre para ingresar a la organización profesional podemos decir

⁽²⁴⁾ De La Cueva Mario. Obra Citada; Pág. 384

⁽²⁵⁾ Balella Juan. Obra Citada; Pág. 102

que la conserva para dedicarse al trabajo que haya preferido.

Para reafirmar la postura que hemos adoptado en relación con la cláusula de exclusión, nos referimos a continuación al pensamiento del ilustre jurista, el maestro Ignacio Burgoa que refiriéndose al problema nos dice que consagra una garantía social a favor de la clase trabajadora frente a la capitalista o patronal, y son por lo mismo, puesto que la naturaleza jurídica de una garantía social es diferente de la que constituye la esencia de las garantías individuales como lo es propiamente la del artículo 4º Constitucional, no puede haber oposición entre ellas y consecuentemente es factible su existencia dentro del mismo orden jurídico, teniendo ambas por ende, validez jurídica. El mencionado autor concluye su exposición de la manera siguiente: "Por tal motivo no existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregonan el artículo 4º Constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (se refiere el artículo de la anterior Ley). En efecto, en el primer caso, la libertad del 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 más le agrade y de poder evitar que estos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales) manifestándose, por ende en la obligación correlativa a cargo de la Entidad Estatal y sus órganos autoritarios; por el contrario en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (insistimos en que se refiere a la Ley anterior) no es una restricción a la libertad del trabajo, cuyo respeto es exigible al estado y a sus autoridades, si no el requisito que una persona determinada debe reunir para poder ingresar

como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona, se dedique a la actividad que más le convenga". (26)

Los opositores de la cláusula de exclusión afirman que ésta, en su aspecto por separación, también viola el artículo 4º Constitucional, por las mismas causas que las de ingreso, porque impide el ejercicio del derecho a trabajar cuando los trabajadores miembros de una asociación profesional renuncian a esta o son expulsados.

Aceptando de nuevo el pensamiento del distinguido maestro Burgoa repetiremos con él, que: "cuando una disposición legal única y exclusivamente de modo directo, establece una regulación para los intereses privados en vista de una situación jurídica o fáctica determinada, se trata de una norma de orden privado; por el contrario si una ley, regula directamente ante una situación de hecho o de derecho determinada, los intereses que en ella tenga el estado como Entidad Soberana, a la Sociedad, se estará en presencia de una norma de orden público; por ende para dilucidar cuando se trata de una disposición de orden público hay que acudir al objeto directo de la regulación que respectivamente establezca ambos tipos preceptivos integrados por los intereses privados o públicos que normen". (27)

Es notorio a simple vista que en el supuesto del artículo 395, parte última de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el objeto de la normación no es el de los intereses privados, sino el colectivo de todos los integrantes del sindicato, y que por lo tanto no debe quedar sub

(26) Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. Pág. 186 Editorial Porrúa

(27) México Burgoa Ignacio. Obra Citada; Pág. 241

ordinado éste, a los intereses particulares del trabajador; además teniendo en cuenta que el citado artículo, también encierra una garantía social, la solución será idéntica, ya que es el mismo aspecto solo que a la inversa y consecuentemente concurren las mismas circunstancias.

Creemos que no constituye una violación a la garantía del trabajo, el despido de un trabajador de su empleo, como resultado de su salida del seno de la asociación sindical, porque el artículo 4° Constitucional solo establece la facultad genérica de las personas para dedicarse a las ocupaciones que más le acomoden siendo lícitas pero jamás fué su intención normar los derechos de los trabajadores para la permanencia de un determinado trabajo o para la conservación de éste; esta forma de relación se encuentran reglamentadas por el artículo 123 Constitucional y como caso especial en los dos últimos párrafos del artículo 5°, del mismo Ordenamiento en los que expresamente el Legislador se refiere a la relación de trabajo.

3. LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL

En el apartado primero del presente capítulo hemos afirmado nuestra inconformidad con la interpretación que se ha dado a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, en el sentido de que dicha fracción establece el principio de libertad de afiliación sindical en su doble aspecto, positivo y negativo; nuestra opinión es en el sentido de que dicho precepto no debe interpretarse como contentivo de un derecho individual, si no como un derecho de grupo, colectivo, y en tal virtud no habría tal incons

titucionalidad; el régimen de libre afiliación sindical se encuentra establecido, no en el precepto constitucional, sino en la Ley secundaria. (Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente).

Sin confrontamos el texto constitucional relativo al derecho de sindicalización con la pauta legal secundaria referida a la libertad de afiliación sindical, veremos que el primero declara el derecho de organizar sindicatos así como el precepto reglamentario de la Ley Federal vigente en su artículo 357 utilizando los verbos, "formar, organizar, constituir, fundar o términos análogos", lo que tipifican estas normas cobra realidad como un proceso de constitución, de formación de nacimiento originario del organismo, en el que interviene un número plural de individuos. El ejercicio del derecho de sindicalización, constituye un acto colectivo del grupo, que da origen al organismo, es un acto constitutivo; por su lado, la libertad de afiliación sindical, se concreta en una conducta individual, en una potestad jurídica para cuya producción no se requiere directamente la unión con otro u otros individuos, sino la decisión personal aislada del trabajador o del patrono; es un acto de adhesión positivo o negativo; en uno hay producción del ente jurídico, la otra presupone la existencia anterior de este ente. El Sindicato.

En el caso de la fundación de un sindicato la sola declaración aislada de voluntad que emitiera un número plural de individuos, cada uno por si solo no bastaría para constituir el sindicato por que es indispensable que esas personas que reunan y que estando reunidas en grupo manifiesten su voluntad de funda la asociación sindical, para que, cumplidos también los demás requisitos de forma entonces surja el nuevo organismo, el acto individual de concurrir a la formación del sindicato por sí,

no produce ningún efecto; lo produce en cuanto aunado consubstancialmente a los demás actos legales necesarios, desde el punto de vista numérico esa pluralidad engendra la persona moral; así, ésta no es producto de actos individualizados que se suman unos a otros; sino de un acto colectivo de constitución, al punto de que las leyes exigen, para que se integre el sindicato, que concorra un número plural mínimo de trabajadores o de patronos (artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo). Es legítimo concluir por ende que la estipulación relativa al "derecho" que se otorga a trabajadores y patronos, en el fondo, solo consiste en la consignación del hecho físico, natural, de que la formación del sindicato por ser un ente colectivo asiste un número plural de individuos.

No se trata pues de un derecho individual, desde el punto de vista de la esencia. Se le considera como un derecho de tal naturaleza por la sola razón formal de que el texto jurídico afirma, perpetrado de ideología individualista, que es un derecho de trabajador o del patrono; en rigor jurídico no existe ese derecho confrontado por las situaciones jurídicas del fenómeno relativo al surgimiento del organismo sindical.

Establecida de esta manera la interpretación que a nuestro juicio debe ser la del artículo 123 en su fracción XVI la contradicción entre las cláusulas de exclusión consignadas en el artículo 395 de la Ley Federal vigente y la libertad individual de afiliación sindical (artículo 358 de la citada Ley) solo subsiste en el plano legal, por lo que ahora vamos a tratar de dilucidar este problema.

El principio de libertad de afiliación sindical se encuentra consagrado en la Ley Federal del Trabajo vigente en sus artículos 358,

y 133 fracción IV que rezan de la siguiente manera:

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

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

"Artículo 133. Queda prohibido a los patronos:

"Fracción IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura".

En un sistema de esta naturaleza, no es admisible subordinar la obtención o el mantenimiento del empleo al hecho de pertenecer o no pertenecer a un sindicato; este sistema considera pues, como ilegítima, ilícita, la cláusula de exclusión. Los adversarios de ella destacan que es opuesta a la libre afiliación sindical; entre estos Henri Velge considera que: "Constituye un acto de presión ilícita evidente, el uso del contrato de trabajo, como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación". (28)

Como el problema que nos hemos planteado se refiere a la abierta contradicción entre dos normas legales, una contentiva de un derecho individual, y la otra de carácter colectivo, hemos de establecer hasta que punto podemos considerar una superior a la otra; aparentemente de acuerdo con los principios básicos fundamentales de nuestra constitución

(28) Velge Henri. Citado por Mario de la Cueva; Obra Citada, Pág. 382

de marcada influencia libero-individualista, cabría interpretar que la libertad individual es superior y aún anterior a cualesquier tipo de norma de carácter colectivo; nuestra opinión es la contraria pues creemos que la supuesta libertad individual solo constituye una fricción del estado burgués para subordinar los intereses particulares y subjetivos a los intereses de la colectividad.

Para reafirmar nuestra posición transcribimos la brillante exposición que hace el Lic. Humberto E. Ricord a este respecto: "No es posible negar la evidencia de la realidad biológica, física, del individuo. Pero tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive, ni ha podido vivir solo, aislado de sus semejantes, fuera de algún grupo social. El hombre únicamente puede vivir en sociedad, en medio de los agrupamientos sociales, por lo que la realidad primaria de la vida humana, es la existencia social del individuo, y el punto de partida de la sociología tiene que ser de manera insoslayable el grupo social, la sociedad; como dice Luis Recasens Siches, la existencia humana es esencialmente una existencia social".

"Si la realidad fundamental del individuo (prescindiendo de los fenómenos biológicos e individuales) es su vida social, todas las manifestaciones o concreciones de éstas se producen dentro de su propio ámbito, dentro de la completa red de las relaciones sociales; el derecho, la economía, el arte, etc., tienen una substantividad imanente; son productos de la Sociedad; particularmente el derecho es un fenómeno social (Ubi societas Ibi Jus).

"Por un lado, la existencia del individuo solo se concibe y realiza como vida social; y por el otro lado el derecho pertenece al orden de las expresiones sociales; la vida humana y el derecho acusan, por lo tanto, un carácter social que es su evidencia, su realidad más destacada; de allí la consideración del individuo como acto originario de la sociedad y como centro catalítico del derecho, se aparte de ésta caracterización social y se convierten en ficciones: sociológica la una, jurídica la otra; considerar al individuo aislado, solo, desvinculado del cuerpo social, como sujeto de derechos, equivale a subvertir la realidad social, a negar aquella evidencia primaria de su existencia social; equivale a tenerlo como ente susceptible de cristalizar por sí, relaciones jurídicas, aisladamente y con independencia absoluta respecto a la vida social; equivale a tomarlo como centro de imputación jurídica, a hacer del individuo, una persona, a convertirlo en creación jurídica abstracta".

"Tal ha sido la metodología usada por el estado burgués, y por el constitucionalismo individualista; urgida de dominio económico y de poder político, la burguesía tuvo que echar mano de un instrumental ideológico y jurídico apto para la fundamentación de sus propios fines; utilizó la simple realidad biológica del individuo, como elemento básico de ese instrumental, atribuyéndole una entidad superior a la del grupo social, a la de la sociedad, incluso desconociendo la substantividad primacía de ésta; asaltó el poder político; estructuró el estado según los fines que ella perseguía; y con ese poder estatal creó un nuevo derecho, distinto al del ancien-régime; la tesis del derecho natural le sirvió eficazmente en tal revolucionaria hazaña; todos los vínculos naturales del hombre con la sociedad fueron desconocidos; su existencia social fué silenciada, la socie

dad quedo anulada; de esta manera lo que era y es una ficción social, el hombre aislado, el individuo solo, fué transfigurado en realidad jurídica; y la realidad social, la sociedad, fué convertida en ficción, en resultado ideal de una suma de átomos individuales".

"El ser físico el hombre, con prescindencia de toda su vinculación social quedó transformado en sujeto, en titular de un conjunto de derechos útiles a su condición burguesa; el hombre burgués, el homo-económicus, necesitaba romper las cadenas del sistema feudal, y por ello se consideró a sí mismo como un ser libre por naturaleza, por nacimiento; y el estado sancionó jurídicamente ese ideario convirtiendo al individuo a través de una ficción en persona, en titular de derechos, y proclamando el dogma de la libertad; el hombre burgués, por mando del estado que él erigió a su imagen y semejanza, fué reconocido, en su dimensión individual, como sujeto de una serie de derechos, y fué declarado (subrayemos que se trataba de algo simplemente formal, de una declaración de la ley) igual que los demás y libre; pero al hacer del hombre aislado un sujeto o titular de derechos era una ficción jurídica y considerarlo libre era proclamar un dogma; así, la libertad individual resulta una ficción y un dogma con que el estado burgués desvitaliza al hombre de su substancia social, de su necesaria relación con el cuerpo social; la economía capitalista, al dividir la sociedad en burgueses y proletarios; en dueños del capital y desposeídos, aniquila toda posibilidad de que los hombres dentro de esa economía sean libres e iguales; enajena a toda la sociedad y la escinde en una profunda desigualdad; vino a refutar con el hecho, lo que había proclamado como derecho; la libertad y la igualdad hermosos principios, favorecieron el ascenso político y económico de la burguesía; pero el desarrollo de la so

ciudad capitalista pronto llego a concretarse en la opresión y la explotación de la clase trabajadora, y en una espantosa desigualdad social, con lo que tan esplendorosos derechos, quedaron convertidos en letra muerta". (29)

Según lo expresa Juan García Abellán, "hablar de esfera de libertad individual es usar una expresión carente de significación jurídica, porque en cuanto individual, la libertad solo es inteligible mediante su relación la vida social y en la medida que la norma jurídica la pre^gtablece a los fines de uso en un sistema social de convivencia". (30)

Aclaremos que nuestra crítica de la libertad burguesa no significa una condenación absoluta del discutido concepto de libertad humana, que para nosotros solo puede ser entendido como libertad social de hombre, cuando éste, según lo afirma Federico Engels en su socialismo utópico y científico, opera socialmente el tránsito del reino de la necesidad al reino de la libertad.

El dogma de la libertad individual ha sido utilizado como fundamento de muchas instituciones de derecho liberal burgués, esa libertad individual se transfigura no pocas veces en el margen que ofrecen las leyes a la voluntad del individuo, para producir efectos jurídicos, reputándola como una voluntad más o menos libre; en el derecho tradicional, el acto jurídico por excelencia, el contrato, es concebido como un acuerdo de voluntades libres; pero en el derecho del trabajo, esa voluntad individual ha sido reducida a su más mínima expresión, y la libertad individual en consecuencia, ha quedado totalmente quebrantada como presupuesto jurídico; los derechos constitucionales del trabajador; las prestaciones lega-

(29) Ricard E. Humberto. La Cláusula de Exclusión en sus Relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical. Págs. 69 a 72 Talleres de Impresiones Modernas, S. A. México 1970

(30) García Abellán Juan. Obra Citada; Págs. 82 y 83

les; las estipulaciones del contrato colectivo; y del reglamento interior de la empresa, han abolido ya la determinación voluntarista individual del contenido de la relación del trabajo, salvo una delgada capa de situaciones particulares en cada prestación concreta del servicio; según lo afirma el Doctor Néstor de Buen Lozano en su importante obra que: "El derecho laboral esta haciendo uso indebido del término contrato, cuya especial configuración no encaja dentro de un sistema que es totalmente ajeno al libre juego de la voluntad de las partes". (31)

Como se advierte en el derecho laboral prevalece el interés social, colectivo, de grupo, se presenta como un derecho de clase en el que el respeto a la libertad individual y de la voluntad del individuo solo tienen una área de vigencia ya muy reducida; según lo expresa el maestro Mario de la Cueva "la primera y a la vez regla básica para la interpretación del derecho del trabajo, consiste en juzgarlo de acuerdo con su naturaleza, esto es, como un estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener inmediatamente, un mejoramiento en sus condiciones de vida". (32)

El conflicto entre dos instituciones legales del derecho del Trabajo habrá de deslindarse por el examen referente al contenido de ambas instituciones, para otorgarle primacía a la institución de mayor conformidad jurídica; a la que se adecúe más a la índole peculiar de la esfera jurídica en que esas instituciones contradictorias están encuadradas,

(31) De Buen Lozano Néstor. La Decadencia del Contrato, Pág. 288. Textos Universitarios, S. S. México 1965

(32) De La Cueva Mario. Obra Citada; Tomo I, Pág 393

en el caso concreto el Derecho del Trabajo, como un derecho tutelar y reivindicatorio de la clase trabajadora, una de cuyas partes el derecho sindical, es el derecho de las instituciones colectivas sindicales, y no el derecho de las categorías individuales.

Según lo hemos expresado, la interpretación del Derecho del Trabajo, debe hacerse desde el punto de vista de su naturaleza, como un derecho colectivo de clase, por lo tanto es lícito concluir que ante una contradicción de dos instituciones legales del Derecho del Trabajo, debe prevalecer el interés social que de acuerdo con su naturaleza se protege, y por lo mismo no deben quedar subordinados éstos a los particulares intereses que se pretende protege nuestra legislación en esta materia. El Derecho del Trabajo no es el derecho del individuo como persona, considerado éste como una categoría jurídica metafísica sino el derecho de la clase trabajadora, de la clase social que por virtud del capitalismo urgido de poder económico ha convertido en explotados en desposeídos. Las garantías sociales que en ellas se establecen pretenden salvaguardar los intereses de la clase trabajadora frente a la fuerza patronal, asegurándole los medios para que ésta, a través de sus organizaciones sindicales logren la reivindicación de sus derechos. Las garantías individuales en materia del Derecho del Trabajo, han quedado relegadas a un segundo término, éste solo puede ser considerado como un derecho inminentemente social, y las instituciones de carácter netamente colectivo que en él se reglamentan, reclaman y reciben la preeminencia, en detrimento de las ficciones jurídicas, que antaño beneficiaron al individuo; como lo expresa con toda elocuencia Francisco Ayala: "Las garantías de libertad individual fueron pensadas pa

ra un mundo de pequeños propietarios, profesionales, comerciantes y artesanos, en condiciones de aproximada igualdad material y como un sistema de ideas homogéneos".⁽³³⁾ Pero bien pronto surgieron vertiginosamente las grandes ciudades industriales y la sociedad alteró su estructura; aparecía la sociedad de masas, tan desarrollada en nuestro siglo; la sociedad moderna, és, una sociedad de masas, con gran predominio de lo colectivo.

Por lo expuesto, concluimos, que la cláusula de exclusión en sus dos aspectos es perfectamente admisible dentro del Derecho Mexicano del Trabajo, por su especial importancia para el fortalecimiento del sindicalismo y por su adecuada eficacia para la consecución de los fines de éste, como expresión de los intereses de la clase trabajadora; y ante la contradicción con el principio de afiliación sindical, nos pronunciamos decididamente por la superioridad jurídica de la norma que establece las cláusulas de exclusión toda vez, que la norma que consagra el principio de libertad de afiliación sindical, se dirige a darle predominio a la voluntad del individuo, frente a los intereses del grupo; del sindicato, subordina los intereses de éste a aquel; carácter que no está de acuerdo con las instituciones fundamentales, y la propia naturaleza del derecho laboral. Según lo expresa el Lic. Humberto E. Record: "Defender la libertad de afiliación sindical con base en el principio de la libertad individual; y oponerse a la cláusula de exclusión aduciendo el respeto a la voluntad del individuo como elemento que no debe quedar subordinado a los intereses

⁽³³⁾ Ayala Francisco. Derechos de la Persona Individual para una Sociedad de Masas en Cursos Monográficos, Vol III, Pág. 21, Academia de Derecho Comparado e Internacional. La Habana, 1953

del sindicato, equivale a emplear principios obsoletos, incluso legalmente preteridos dentro del instrumental hermenéutico del Derecho del Trabajo". (34)

[34] Ricord Humberto E. Obra Citad; Pág. 75

CAPITULO V

REGLAMENTACION LEGAL DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1. La cláusula de exclusión en la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931
2. La cláusula de exclusión en la Nueva Ley Federal del Trabajo

CAPITULO V

REGLAMENTACION LEGA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1. LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA ANTERIOR LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La consagración de esta institución jurídica, dentro del Derecho Mexicano del Trabajo, constituye una de las más importantes conquistas, obtenidas por la clase proletaria en su lucha por el mejoramiento de sus condiciones generales de vida. A través de ellas se logra la unificación de la clase trabajadora y el fortalecimiento de las agrupaciones sindicales como un medio de defensa frente a las maniobras empresariales, tendientes a la desintegración de dichas agrupaciones. A medida que los trabajadores fueron dándose cuenta de la importancia de la organización sindical, en su lucha contra la opresión capitalista, se trató de incorporar a la mayor parte de los trabajadores al movimiento obrero organizado. Las asociaciones de trabajadores lograron imponer al patrón la obligación de contratar únicamente trabajadores sindicalizados, de esta manera buscaban unificar la acción de todos los obreros a fin de formar un frente homogéneo dentro de cada empresa y así obtener mejores resultados en sus reivindicaciones de tipo económico y en las condiciones de trabajo.

Una vez que las legislaciones empezaron a reconocer el derecho de asociación profesional, así como la intervención de los sindicatos obreros en la fijación de las condiciones de prestación de los servicios, aquellas acentuaron su presión sobre el empresario con el objeto de que uti

lizara dentro de su empresa exclusivamente los servicios de trabajadores sindicalizados; fué así como los contratos colectivos de trabajo incluyen las cláusulas por medio de la cual el patrón se obliga a emplear únicamente trabajadores pertenecientes al sindicato con quién había celebrado contrato colectivo de trabajo, ya que de no existir un compromiso debidamente formalizado, por convenir a sus intereses, el patrón prefería utilizar trabajadores ajenos a una organización sindical. Ante esta situación, la clase patronal asumió una actitud defensiva, y procuró por todos los medios presionar al obrero para que abandonara las agrupaciones sindicales y contrarrestando con ésto el avance del movimiento obrero. Como esta institución resulta ineficaz para garantizar el progresivo desarrollo de las organizaciones obreras mediante la aplicación de la clase trabajadora a las organizaciones sindicales, en virtud de las maniobras urdidas por la clase empresarial para obstaculizarla. Las organizaciones sindicales acentuaron aún más la presión, para que los empresarios aceptaran la inclusión dentro de los contratos colectivos, de una nueva cláusula que detuviera la táctica divisionista que se venía empleando en detrimento de los sindicatos obreros. Esta nueva cláusula, conocida con el nombre de cláusula de exclusión, por separación, vino a completar la insuficiencia de la anterior en su finalidad de lograr la sindicalización progresiva de las masas trabajadoras y su solidarización en las agrupaciones sindicales, como medio para lograr mediante la acción conjunta, la reivindicación de la Justicia Social.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en sus artículos 49 y 236, se encargó de reglamentar las cláusulas de exclusión. Atendiendo a las observaciones que ante el Congreso Federal de 1931, hicieron los tra-

bajadores organizados en la "Confederación Regional Obreros Mexicana".

Las organizaciones obreras atacaron primeramente la redacción del artículo 48 del Proyecto de la Secretaría de Industria, que reglamentaba la cláusula de exclusión de ingreso, diciendo que "La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes esten sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes". Conforme a estos términos, la inclusión de esta cláusula prácticamente quedaba a la voluntad del patrón. La reglamentación que se hizo del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se suprimió el término "voluntariamente" con lo que dejó el camino abierto a los trabajadores para coaccionar al patrón por medio de la huelga o de la intervención de las autoridades laborales y obligarlo a la inclusión de la cláusula de exclusión de ingreso en los contratos colectivos de trabajo.

La cláusula de exclusión de ingreso quedó establecida en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

"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. Esta cláusula y cualesquier otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato".

A este respecto el ilustre maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina en sus comentarios de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo, de obreros sindicalizados, constituye una conquista del Proletariado que fortalece al sindicalismo". (35)

La cláusula de exclusión de ingreso, al quedar de esta manera reglamentada, según lo hemos afirmado permitió a los trabajadores coaccionar al patrón para obligarlo a que dicha cláusula quedara incluida en los contratos colectivos de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "que la cláusula de exclusión de ingreso, es una cláusula del contrato colectivo en virtud de la cual, se obliga al empresario a utilizar únicamente, a trabajadores sindicalizados o bien a los miembros de una agrupación determinada". (36)

Aún cuando consideramos que actualmente la cláusula de exclusión de ingreso no admite la posibilidad de una doble interpretación; esto es, que en virtud de ella, el patrón se obliga a utilizar en forma exclusiva a trabajadores pertenecientes al sindicato titular del contrato colectivo y no puede hacerse extensiva en beneficio de cualquier trabajador sindicalizado; en la reglamentación que de ella se hizo en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, parece desprenderse esta posibilidad, pues en ella únicamente se establecía expresamente la obligación del patrón de no admitir como trabajadores "sino a quienes esten sindicalizados"

(35) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Pág. 36. Editorial Porrúa, S. A. 64a Edición México 1969

sin hacer la mención referente a que dichos trabajadores sean miembros del sindicato pactante.

Actualmente la inclusión de la cláusula que nos ocupa en los contratos colectivos de trabajo, se ha generalizado, toda vez que se considera como un elemento indispensable para las organizaciones obreras y para el desarrollo económico, pues a la vez que se establece una obligación para el empresario de utilizar únicamente trabajadores pertenecientes al sindicato, titular del contrato colectivo, esto fortalece la posición de los trabajadores sindicalizados presentando un frente único ante el patrón cuando plantean la exigencia de obtener mejores prestaciones.

Por lo que respecta a la cláusula de exclusión por separación, su aceptación en el Derecho Positivo Mexicano, se realizó por primera vez en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que quedó establecida en su artículo 236 de la siguiente manera:

"Artículo 236. Los sindicatos tienen derecho a pedir y obtener del patrón, la separación del trabajador; de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

Con la inclusión de este precepto, se estableció una protección más completa a la integridad de la asociación profesional de trabajadores, haciendo patente el reconocimiento por parte de la Ley Reglamentaria, del derecho que aquella le asiste, para desarrollarse plenamente y llegar a ser el factor de progreso que las masas de trabajadores requieren.

Nuevamente citamos al maestro Dr. Alberto Trueba Urbina quien en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto de este artículo nos dice que: "La cláusula de exclusión ha sido objeto de censura, se entiende que por enemigos de sindicalismos, porque mediante la aplicación de esta sanción sindical, los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales, se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La constitución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se comentan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical". (37)

Según el maestro Mario de la Cueva: "La cláusula de exclusión por separación, es una cláusula de contrato colectivo en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato, debe ser despedido de la empresa, el trabajador que, formando parte de dicho sindicato, renuncie a formar parte de él, o es expulsado del mismo". (38)

De acuerdo con la redacción del citado artículo no es posible considerar que la cláusula de exclusión por separación admita una doble interpretación, en el sentido de que puede hacerse extensiva su aplicación a cualquier trabajador sindicalizado; esto es debido a la gravedad de la sanción de que es objeto el trabajador, y por tener que seguirse un procedimiento previamente establecido por los estatutos del sindicato. Lo anterior viene a confirmar la tesis ya establecida por la Suprema Corte

(37) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Obra Citada; Pág.

(38) De la Cueva Mario. Obra Citada; Pág. 651

de Justicia de la Nación, en el sentido de que esta cláusula no puede aplicarse sino a los trabajadores que formen parte del sindicato contratante.

Para que un trabajador se le aplique la cláusula de exclusión por separación debe existir la renuncia al sindicato o bien la expulsión por haber incurrido en una falta grave y que se encuentre catalogada en los estatutos de la organización sindical, como motivo para su aplicación; estos estatutos de acuerdo con lo que establecía la fracción VII del artículo 371 de la anterior Ley Federal del Trabajo, deberían contener: "Los movimientos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros".

En otras palabras, la Ley Federal del Trabajo de 1931, solo exigía como garantía para los trabajadores, que la expulsión fuera acordada por un mínimo de las dos terceras partes de los miembros del sindicato, que la causa que ésta invocara y el procedimiento que se siguiera para llevar a cabo la expulsión de algunos de los miembros, estuvieran previstos en los estatutos de la Asociación Profesional.

Con lo anterior se podría pensar debido a que la Ley era omisa en este sentido, que el derecho del sindicato era ilimitado ante la naturaleza de los hechos que puedan dar lugar a la sanción consistente en la expulsión de alguno de sus miembros, o sea que el sindicato podría consignar libremente en los estatutos, como causa de expulsión la que le viniera en gana. Nuestra opinión es que aún partiendo del hecho de que la expulsión es un acto de carácter interno de los sindicatos, a pesar de ello debe acatar ciertos principios que imponen las necesidades, pues no puede

funcionar como una facultad arbitraria de tales organismos, no obstante que si constituye un derecho de los mismos.

Observamos que toda organización de carácter colectivo, tiene como razón de su existencia, alcanzar determinados fines, lo cual no sería posible mediante la acción aislada de cada uno de sus miembros, pero para lograr estas metas, es imprescindible observar ciertas normas de conducta. Por lo tanto, las correcciones disciplinarias, hasta la sanción más grave que implica la expulsión, se basa en la necesidad de reconocer al grupo por medio de sus organos correspondientes, el ejercicio de cierta autoridad para orientar la actividad de sus miembros hacia las finalidades comunes.

Se afirma por algunos autores que si el sindicato, como toda organización social de carácter colectivo, tiene un objeto legal de acuerdo con sus fines históricos y sociales, por la misma razón no puede en su carácter de asociación profesional de trabajadores, actual en relación con actividades que afecten sus finalidades y además no pueden extenderse a todos los actos de la vida de los socios, sino únicamente a los que ejecutados con tal carácter, estan ligados con la vida y fines de la asociación.

Al respecto, Balella nos dice: "El ejercicio de tal facultad (la disciplinaria) esta naturalmente limitado a las relaciones de trabajo; fuera de éstas, las asociaciones sindicales no pueden tener ingerencia en la vida de los socios. En ningún caso, pues, fuera de las relaciones de trabajo, las asociaciones profesionales pueden dictar normas

obligatorias a sus socios".⁽³⁹⁾ De esta manera solo podrán estipularse dentro de los estatutos como causas que puedan merecer la expulsión de los mismos, aquellos actos que impliquen infracciones de la conducta a seguir para el logro de sus fines, entre ellos figuran la insubordinación, la falta de compañerismo, de colaboración o de cumplimiento de los demás deberes sin prestigio y honor del sindicato, así como las faltas graves en el trabajo ya sean de índole material o moral.

Se afirma también que: "todo acto que traiga como consecuencia una posición ventajosa para el empresario en su lucha contra los intereses sindicales o de los trabajadores, constituye una causa justa de expulsión, entre tales actos puede enumerarse, el espionaje, la traición el esquirolaje etc".⁽⁴⁰⁾ De todas estas causas pensamos que la de mayor importancia, la que sin lugar a dudas debe considerarse como motivo de expulsión, es la que se encuentra constituida por todos aquellos actos o conducta general, tendientes a lograr el desmembramiento sindical, ya que como hemos visto en los antecedentes históricos, las cláusulas de exclusión fueron creadas con el objeto primordial de lograr la unidad de los trabajadores dentro del sindicato y el fortalecimiento de los mismos. No estamos de acuerdo con las limitaciones a que se pretende deba quedar subordinado el derecho de los sindicatos en su estructuración, ya que por su especial naturaleza, como instrumento de lucha de la clase obrera, esta sujeto a las contingencias que en esta lucha se presentan, y establecer taxativamente determinadas causas de expulsión traería como consecuencia el entorpecimiento de su función, con gra-

⁽³⁹⁾ Balella Juan. Obra Citada; Pág. 104

⁽⁴⁰⁾ Pavón Flores Mario. Manografía la Cláusula de exclusión; Pág. 52

ve peligro de su armonía interna, y tal vez en detrimento del interés emi nentemente social que con ella se trata de salvaguardar.

La Suprema Corta de Justicia de la Nación ha tenido una jurisprudencia evolutiva en cuanto a la cláusula de exclusión por separación. En un principio la Corte exigió que el patrono se cerciorara acerca de la condición de sindicalizado del trabajador (Ejecutoria de 15 de junio de 1938) y sobre el cumplimiento de las formalidades en la expulsión (ejecutoria de 28 de septiembre de 1938). Después, la Corte decidió que el des pido, a petición del organismo sindical, era automático, sin que el patrono tuviera que indagar nada sobre la expulsión del sindicalizado, porque no debía interferir en el régimen interno de la organización obrera (Ejecutoria de 4 de mayo de 1939). Finalmente, la Corte optó por requerir so lo que el patrono revisara la autenticidad de la petición sindical, la existencia de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo y la pertenencia del trabajo al sindicato (ejecutoria de 6 de septiembre de 1940) llenandose estas exigencias el patrono debía despedir sin responsabilidad.

2. LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Nueva Ley Federal del Trabajo reúne, con ciertas al teraciones, el contenido de los artículos 49 y 236 de la anterior Ley Federal de 1931, en los que se contenian las cláusulas de exclusión que nos ocupan, en su artículo 395 que reza de la siguiente manera:

"Artículo 395. "En el contrato colectivo podrá establece r que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquier otra, 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 ser

vicios a la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él, la cláusula de exclusión".

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

Los maestros Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera, en presencia de los cambios que se contienen en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, opinan que: "Las cláusulas de admisión y exclusión sindical, podran establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; así se elimina el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley". (41)

Con referencia a las dos modalidades que presenta la cláusula de exclusión, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, sostenemos que ambas forman parte de una sola institución del derecho colectivo del trabajo; porque si bien conceptualmente es posible separarlas y aun estudiarlas en capítulos separados como lo hizo la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, dentro de la vida sindical y de las relaciones obrero-patronales, se dan íntimamente ligadas, resultan complementarias; porque la cláusula de exclusión de

(41) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúas, S. A. México 1970

ingreso por si sola, constituye únicamente la mitad de la garantía que el sindicato necesita, y sin la cláusula de exclusión por separación, la de ingreso parecería por ineficaz. Si solo se aceptara la cláusula de exclusión de ingreso, el trabajador se afiliaría al sindicato, obtendría el empleo e inmediatamente después renunciaría de la organización sindical, manteniendo su trabajo, sobre todo cuando su renuncia va a satisfacer al patrón y sin correr el riesgo de que su conducta fuera sancionada. Es claro que las dos cláusulas se complementan para constituir el instituto jurídico denominado cláusulas de exclusión. Por lo tanto sostenemos la necesidad de que tanto la legislación en materia laboral, como la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe orientarse sobre dicha materia, al reconocimiento de la cláusula de exclusión en ambos aspectos como conformando una sola institución de derecho del Trabajo.

Por lo que respecta a la cláusula de exclusión de ingreso, la redacción del artículo 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ha superado la posibilidad de que dicha cláusula admitiera una doble interpretación por la que pudiera hacerse extensiva a cualquier trabajador sin sindicalizado. En ella ha quedado expresamente establecido que "el patrón admitira exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante". Y que en esencia viene a constituir la verdadera interpretación que a dicha cláusula debe darse, en atención a la finalidad que con ella se persigue.

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación, la Ley vigente ha modificado la índole de su naturaleza jurídica, ya no es un derecho de virtualidad legal, declarando como tal por la Ley Fede-

ral del Trabajo, al establecer en su artículo 395 que: "Podrá también establecerse que el patrón separará a los miembros que renuncien o sea expulsados del sindicato contratante". Según el artículo 236 de la Ley derogada, el derecho del sindicato a solicitar el despido a que "en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión". La terminología no se habla de derecho, pero también se remite la Ley contrato colectivo como vehículo de la cláusula de exclusión por separación. Los artículos 49 y 236 de la Ley anterior exigían que la cláusula de exclusión constara en el contrato colectivo; lo mismo hace el artículo 395 de la Ley actual.

La cláusula de exclusión por separación, dada la importancia que reviste, por la gravedad de la sanción de que es objeto el trabajador mediante la aplicación de dicha cláusula, y que viene a traducirse nada menos que en la privación de su empleo, algunos autores criticaban lo que a su juicio constituía una insuficiencia de la Ley anterior; el que ésta, dejara en libertad al sindicato para establecer en sus estatutos, los motivos y procedimientos para la expulsión de sus miembros, argumentando que dada la gravedad de la sanción que implica la aplicación de dicha cláusula a los trabajadores, éstos no contaban con una verdadera garantía frente a la indebida e injustificada aplicación que se hiciera de dicha cláusula, toda vez que la Ley exigía como único requisito que el procedimiento para dicha aplicación se encontrara establecido en los estatutos del sindicato, sin dar esta las bases sobre las cuales debería fijarse dicho procedimiento.

Tratándose de prevenir abusos e injusticias; e indirectamente, reglamentando la cláusula de exclusión por separación, la Nueva Ley Federal del Trabajo ha sometido la expulsión de todo miembro de un sindicato a las garantías de legalidad y audiencia, que nuestra Carta Magna establece en favor de todo sindicado de un delito. En el artículo 371 fracción VII de la Nueva Ley, se exige que medien causas de expulsión previamente estatuidas; que se oiga la defensa del trabajador acusado y se le reciban sus pruebas; que lo juzgue la asamblea general del sindicato por una mayoría calificada de dos tercios. Se transforma pues la expulsión en un juicio penal sindical, siguiendo en parte la Jurisprudencia de los Tribunales del Trabajo, principalmente de la Suprema Corte de Justicia.

Creemos que ahora se ha pecado de formalismo excesivo, y que estos requisitos van a aumentar la ya prolifera matriz de los pleitos laborales.

El artículo 371 fracción VII de la Nueva Ley Federal del Trabajo ha quedado establecido de la siguiente manera:

"Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: "Fracción VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de la expulsión deberá someterse a la des-

cisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sin
dicato.

c) El trabajador será oído en defensa, de conformidad con las dis
posiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al pro-
cedimiento y de las que ofrezcan el o los afectados.

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

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

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

La reglamentación que, del artículo de que se trata, ha
hecho la Ley Federal del Trabajo vigente, constituye a nuestro juicio, una
intervención del estado en la esfera de la autonomía sindical, limitando
la aplicación de la cláusula de exclusión por separación a un procedimien-
to excesivamente formalista, contrario a los fines que mediante dicha cláu-
sula se pretende obtener, la cual se ha visto empujada ante tales mo-
dificaciones. Esta tendencia intervencionista del estado, que se manifiesta
en la Ley vigente, es consecuencia de la fuerza del capital, como factor
real del poder, a través de las cuales se pretende contrarrestar la fuerza
del movimiento obrero y lograr el desmembramiento de las organizaciones sin
dicales. Con ello se impide que el trabajador desarrolle su capacidad de lu
cha y de defensa a través de las asociaciones profesionales, como medio es-

pecialmente adecuado para el logro de sus fines, atentos a los cuales dichas agrupaciones reclaman una esfera de autonomía que les permita hacer frente a las contingencias que presenta la lucha sindical.

Basta que la Constitución y la Ley Reglamentaria otorguen los medios para la existencia de la asociación profesional; a sus miembros corresponde hacer que se cumpla con los fines para los que fué creada.

El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo y el concurso, la adhesión, de la clase trabajadora; para que esta clase, redima de la ignorancia y de la explotación, dispersa y aplastada, se unifique, se vigorice, y pueda reivindicar la Justicia Social, a través de grandes centrales obreras, que garantizan una gran concentración de fuerzas sociales, para enfrentarse al poder económico y político de la clase capitalista.

En el camino de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión, es uno de los recursos más efectivos, obliga al trabajador a pertenecer al sindicato, y a mantener la disciplina sindical, colocandolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o contra de los intereses sindicales. Evita que el propio trabajador impelido por la miseria y el hambre se torne en instrumento patronal, activo o pasivo, pero siempre eficaz, lo que a la postre se traduce en perjuicio para ese mismo obrero, a causa de la supervivencia de condiciones de trabajo impuestas por su patrono favorecido con la ausencia de organismos obreros fuertes y militantes. Si el obrero libre va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, pa

reces preferible que caiga atado frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneando de lacras bien conocidas, sean instrumento de su reivindicación económica y social. Por lo tanto bajo ningún concepto se acepta la intervención del estado en la organización interna del sindicato, que si bien es cierto debe observar determinadas directrices, corresponde señalar éstas a los miembros del mismo y no al estado. Y con mayor razón deseamos las limitaciones que se han impuesto a la aplicación de la cláusula de exclusión ya que según lo hemos establecido esta cláusula es necesaria y casi indispensable para la existencia de un sindicalismo eficaz como fuerza reguladora de los factores de la producción; por lo que su empequeñecimiento en la Nueva Ley Federal del Trabajo, resulta contrario a los intereses de la clase trabajadora y a los fines del sindicalismo.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- PRIMERA. Las cláusulas de exclusión nacen en plena lucha social clasista como un complemento y medio de fortalecer las asociaciones sindicales, teniendo como antecedente el principio exclusivista defendido por las corporaciones medioevales.
- SEGUNDA. La asociación profesional se presenta como el medio idoneo a través del cual el trabajador puede lograr superar la profunda situación de desigualdad en que se encuentra frente al patrón. Esta se traduce en una fuerza mediadora de las relaciones capital-Trabajo mediante la unificación y solidarización de todos sus miembros, apoyadas por las cláusulas de exclusión.
- TERCERA. Tanto en la doctrina como en las legislaciones de los diferentes países se les considera como contrarias al sistema de libre afiliación sindical, podemos afirmar que en algunos países se acepta la existencia de la cláusula de ingreso pero en forma unánime se le niega licitud a la cláusula de exclusión por separación.
- CUARTA. En nuestro país, antes de la promulgación de la Constitución Política de 1917, era competencia de los Estados de la Federación, legislar en materia de trabajo; en ninguna de esas legislaciones aparecen establecidas las cláusulas de exclusión

posteriormente aparecen éstas definitivamente redactadas en el proyecto de la Secretaría de Industria.

- QUINTA. Hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, de 1931, aparecen establecidas las cláusulas de exclusión en sus dos modalidades, en los artículos 49 y 236 de la misma Ley.
- SEXTA. Las cláusulas de exclusión constituyen una sola institución jurídica necesaria en nuestro derecho para mantener la unidad de las asociaciones profesionales frente a los patrones y aún frente al Estado mismo.
- SEPTIMA. El Derecho del Trabajo constituye una disciplina jurídica pro fundamente humana que tiene como principal finalidad, la re vindicación de una verdadera justicia social y la pro tección de los intereses de la clase económicamente débil frente a la poderosa detentadora de los medios de producción; las cláusulas de exclusión están acordes con los fundamentos esenciales de nuestro orden jurídico por lo que hemos sostenido su constitucionalidad.
- OCTAVA. La vigente Ley Federal del Trabajo reitera la licitud de las cláusulas de exclusión de la Ley anterior, reuniéndolas en su artículo 395. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y obtención, pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo o contrato ley.

NOVENA. La cláusula de exclusión se ha visto empequeñecida ante las modificaciones que se contienen en la Nueva Ley, a nuestro juicio criticable porque constituye una intervención del Estado, en la esfera de la autonomía sindical que limita su capacidad de lucha, el formalismo excesivo a que se ha sometido el procedimiento de expulsión del sindicato a los miembros violadores de sus principios, traerá además como consecuencia el acrecentamiento de las contiendas laborales con grave perjuicio en la administración de Justicia.

DECIMA. Mientras exista la riqueza en manos de unos cuantos y haya una mayoría que nada posee, no tenemos derecho a hablar de justicia social y por ende, existirán necesariamente las cláusulas de exclusión.

BIBLIOGRAFIA

Alvarez del Castillo Enrique, "Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo".

Ayala Francisco, "Derechos de la persona individual para una sociedad de masas". En cursos monográficos. Vol III. Academia de Derecho Comparado e Internacional. La Habana (1953).

Balella Juan, "Lecciones de Legislación del Trabajo".

Berges Carlos, Monografía, "La cláusula de exclusión".

Burgoa Ignacio, "Las garantías individuales". Editorial Porrúa. México

Cabanellas Guillermo, "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliografía Argentina. Buenos Aires (1959)

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

De La Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomos I y II. Editorial Porrúa. México (1969)

De Buen Lozano Néstor, "Decadencia del Contrato". Textos Universitarios, S.A. México (1965)

D. Pozzo Juan, "Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo". Ediar, S.A. Editores

García Abellan Juan, "Introducción al Derecho Sindical", Biblioteca Jurídica Aguilar Madrid (1961)

Gurrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, México (1967)

Pavón Flores Mario, "La cláusula de exclusión". México (1945)

Peterson Florence, "El sindicalismo de los Estados Unidos de Norteamérica".

Editorial Argentina, Buenos Aires (1965)

Porras López Armando, "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Cajica. México

Ricord Humberto E., Monografía "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)

Semanario Judicial de la Federación. Tomos LIX, LXVI, LXXVI y LXXVII

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, "Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada". Editorial Porrúa. México (1969)

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa. México (1970)

Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México (1970)