



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Acatlán"

La Fracción VII del Artículo 371 de la Ley  
Federal del Trabajo y su Aplicación.

M-0036619

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
Licenciado en Derecho  
P R E S E N T A :  
Conrado Benito García López



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.

A mi Señora Madre.  
Ernestina López de García  
quien con su ternura y consuelo  
supo llevarme adelante en todos  
los momentos de mi vida.  
Con todo el amor que su hijo le profesa.

A mi Padre  
Don Benito García Juárez,  
hombre honesto y batallador incansable  
quien con sus consejos, amor y apoyo,  
nunca dejó que desmayara en todos los  
momentos difíciles de mi vida.  
Con todo el mayor y profundo agradecimiento  
para el que sabiendo ser un padre,  
es mi más grande y mejor amigo.

A mis hijos :

Alejandro Benito .

Con todo el amor que siente, un padre  
al verse en su primogénito reflejado,  
a quien me llena de orgullo y satisfacción,  
a este hermoso niño que es mi refugio y consuelo,  
quien con sus risas y bromas alegra mi vida  
y me hace sentir la dicha de tener un hijo.

Ana Laura .

Dulce amor y cariño que me das hija mía,  
y que me induce a procurar que ese mundo  
de alegría infantil en el que vives  
no se rompa nunca por el egoísmo de los adultos;  
a tí, mi más preciada joya,  
porque dios te bendiga, tu que en tu amor  
me llenas de felicidad y traes a mi alma  
ese sentimiento de amor que me obliga a desear  
ser para tí un mejor padre.

A mi querida Esposa .

Lic. Blanca Estela Cerrillo de García .

Quien con su entusiasmo, amor y ternura  
hizo posible este trabajo,  
a ella todo mi agradecimiento.

A mis Hermanos

Magos

Ernesto

La Peca

Monsi

Jorge

Sandy

Pablo

Con mi más grande amor filial,  
de quien les desea que al igual  
vean coronados sus esfuerzos en todos  
los momentos de su vida; para ellos  
mis queridos hermanos,  
con gran cariño dedico este trabajo.

*A mis Cuñados .*

*Lic. Carlos Galindo Heredia y Ana Bertha Mendez León .*

*Con mi más profundo reconocimiento  
por toda la ayuda prestada  
a través de mi carrera,  
a ellos mi sincero agradecimiento.*

*A mis Amigos.*

*Dip. Wulfrano Leyva Salas  
Don Roberto Castellanos Tovar  
Don Manuel Anell Viruez  
Don Juan Lorenzo Pineda  
Don Manuel López Riveroll  
Don Clemente Sánchez Olvera  
Don Raúl Casasola Martínez  
Antonio Hernández Monroy  
Juan Gómez Salas Q.P.D.  
Lic. Manuel Bañuelos Gutiérrez  
Lic. Javier Hernández Romero  
Lic. Juan Zentella Aguilar  
Lic. Jose Luis Silva Martínez  
Lic. Raúl Alvarado Pier Q.P.D.  
Lic. Jorge Calles  
Lic. Gildardo Rabago Alfaro  
Lic. Patricia Vargas .*

A mis Maestros .

Por haberme dado la luz de su conocimiento  
con sus enseñanzas.  
Mi más profundo reconocimiento.

Gracias .

A mis Escuelas .

Escuela Primaria " Colegio Lestonnac "

Escuela Secundaria Divina Núm . 20

Escuela Nacional Preparatoria Núm. 4

" Miguel E. Ilalutz " .

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

" E.N.E.P. Acatlan " .

## P R O L O G O

La Ley Federal del Trabajo actual fue producto de múltiples conquistas logradas a través del tiempo por la clase obrera, misma que ha buscado en los preceptos legales la mejor distribución de la riqueza y una justa reivindicación a sus derechos sociales que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Papel importante en esta conquista de la clase obrera lo han tenido las organizaciones Sindicales las que se han visto impulsadas conforme transcurren los años por los obreros, que han aprendido que sólo mediante la unión, pueden presentar un frente común a la clase empresarial la que por ser de tentadora de la riqueza está en la mayoría de las veces mejor preparada para, en beneficio suyo, esquilmar los derechos de los trabajadores.

Pero no sólo encontramos apatía y deslealtad entre los empresarios, sino que entre los mismos trabajadores se encuentran elementos que vienen sirviendo a intereses mezquinos, divulgan lo que en secreto acuerda la asamblea, o se presta a maquinaciones que llevan a dividir la unión sindical en beneficio propio, en perjuicio de sus compañeros de clase.



La cláusula de exclusión, fue la fórmula algunas veces negativa o positiva que usaron las organizaciones obreras, para contrarrestar a aquellos elementos negativos a los principios sindicales, como a una sanción máxima y para que a través de su ejercicio se fortaleciera como debe ser en todo sindicato, entre sus agremiados.

Decimos que la cláusula de exclusión es temible o negativa, puesto que puede ser peor que el látigo del capataz de la época de la esclavitud. Porque puede convertirse en el arma política capaz de doblegar al más fuerte y convertir en un rebaño a aquellos que sólo viven de su trabajo, porque si esta conquista sindical es manejada por líderes intrigantes y es aplicada a tal o cual trabajador únicamente con fines políticos, por venganza y por servir a fines egoístas.

En cambio si la cláusula de exclusión se aplica conforme al procedimiento que establece la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, objeto de nuestro estudio, será la forma, un medio justo de hacer escarmientos, disciplinar a los socios y sanear a la organización obrera de aquellos trabajadores que incumplen con los postulados sindicales.

Si no se sigue este camino que nos enmarca la Ley, la cláusula de exclusión puede aplicarse y afectar a los mejores obreros cometiendo una grande injusticia y convertir al sindicato en una organización blanca.

Los gobiernos revolucionarios son también responsables si se comete una injusticia, pues con tal de seguir manejando indebida o ilegalmente a las masas trabajadoras, no han visto que cometen en ocasiones verdaderos crímenes sindicales por personas quienes por otra parte la Ley no les exige responsabilidad alguna.

En los tiempos actuales en que el mundo se halla en uno de esos periodos de completa desorientación y especialmente en nuestra patria, se hace indispensable encontrar el camino por el que pueda lograrse la solución de los problemas que por su gravedad ponen en peligro su bienestar y hasta su propia existencia, por lo que se reclama el sacrificio y la acción inmediata de todos los obreros mexicanos .

C A P I T U L O I

**ANTECEDENTES HISTORICOS**

## 1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS GENERALES

Con motivo de la situación que imperaba en el siglo-XIII en Europa, como consecuencia de los grandes cambios -- económicos y políticos ocurridos en la Sociedad de dicho -- tiempo que acentuó la división de clases en explotados y explotadores, propició el nacimiento del movimiento obrero organizado.

La lucha de la clase trabajadora por la reivindicación de sus derechos más elementales y el respeto a la dignidad humana.

Con el avance arrollador del Capitalismo Europeo, -- con la Revolución Industrial Inglesa que se creó con el amparo de la libre concurrencia de las fuerzas económicas, -- creó la gran fábrica con la concentración masiva de trabajadores en ciudades industriales, explotando el trabajo asalariado inhumanamente exigido a hombres, mujeres y niños, todo esto aunado a las precarias condiciones de miseria de la clase obrera, contrastando con la relación existente o con

las fuerzas productivas detentadoras de los medios de producción del Sistema Económico Político del Estado burgués, se advierte la necesidad de cambiar la estructura social, creando esta situación una conciencia de clase. Iniciándose así la lucha enconada de los trabajadores por la Revolución Social, cuyo avance ha sido incontenible a través de la Historia.

El reconocimiento del Derecho de los Trabajadores para asociarse en la defensa de sus intereses comunes conjuntamente, con el derecho de huelga, constituyen uno de los logros más importantes obtenidos por la clase obrera en su lucha por su mejoramiento en sus condiciones de vida, porque constituyen de manera directa a su fortalecimiento y unificación frente a la clase opresora. La cláusula de exclusión viene a ser un medio directo de dichas asociaciones profesionales para el logro de sus fines.

Nos dice el Maestro Mario de la Cueva que el principio de la Cláusula de Exclusión se encuentra en el régimen corporativo como es sabido, una de las finalidades del sistema corporativo, 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 la idea

de la cláusula de exclusión.

Los antecedentes de las cláusulas de exclusión, también las encontramos en el boicot. Las asociaciones de compañeros deben haber exigido de los maestros que no se empleara en sus talleres sino a oficiales miembros de la asociación; los historiadores relatan las luchas de las asociaciones de compañeros para conseguir el respeto de dicho principio. El compañero, para el respeto de dicho principio 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.

A este respecto, nos dice el Maestro Armando Porras-López, no estar de acuerdo con lo sostenido por el Maestro de la Cueva, puesto que este distinguido Maestro sostiene - que las corporaciones Medievales no fueron organismos de resistencia, que su finalidad fue otra, fueron organismos de patrones y compañeros y que 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, vino a ser en - cierto modo complemento y modo de fortalecer la Asociación-Sindical. (1)

Consideramos que el criterio sustentado por ambos catedráticos es correcto y considerando que efectivamente la cláusula de exclusión debe haber surgido en plena lucha social como en complemento y medio de fortalecimiento de las Asociaciones Sindicales; pero esto no excluye el pensamiento del Maestro de la Cueva, es decir, del principio exclusivista sustentado en el medievo por las corporaciones, antecedente que se reafirma posteriormente en la lucha social de este tiempo, 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, teniendo 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 Sombrera (2), fundar una Federación Nacional y reclamaron que únicamente se empleara a sus miembros, luchando durante varios años hasta que el parlamento declaró ilegal la Federación.

Al prohibirse la Asociación Profesional, desapareció la posibilidad de las cláusulas de exclusión. El derecho Europeo no ha reconocido expresamente la licitud de estas cláu



sulas, más bien las ha prohibido. Sin embargo, estas funciones frecuentemente en INGLATERRA, posteriormente el movimiento Trade Unionista logró que se respetaran a los Trade Unions que únicamente se utilizaran sus miembros, sería la condición en que se encontró la Asociación de Ingenieros -- Constructores de Máquinas. (3)

## 2.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA LEGISLACION COMPARADA.

Para la mejor comprensión del presente tema, he considerado necesario incluir las posturas tanto doctrinales como legales que prevalecen 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 medieval en 1881, fué establecido un régimen corporativo general que devino obligatorio por la Ley de 1887, de modo que el movimiento Sindical libre Alemán iniciado a partir del ingreso socialista de Erfurt en 1872, se desarrolló de hecho al margen de la Ley.

En el derecho Europeo Continental al sistema de clausulas restrictivas se extendió especialmente con el régimen Alemán, posteriormente a 1918 conociéndose las clausulas ge-

nerales de organización o Allgemeine Organization Klauseln, - por las cuales las empresas sólo podían contratar trabajadores sindicales, aunque sin discriminación de la entidad a la que pertenecían; se utilizaron también las Baschrante Organization, las que limitaban la contratación laboral a los miembros del Sindicato pactante, pero estos fueron rechazados -- por la doctrina como contrarios al aspecto negativo de la libertad sindical. Finalmente las denominadas cláusulas de exclusión de la Convención Colectiva privilegiaban, la contratación de trabajadores sindicalizados, porque aún discriminando estos se reconocían los derechos de los adheridos, negados sin embargo a los trabajadores exentos de control sindical. (4)

En la doctrina Alemana no se ha encontrado voz favorable a la cláusula de exclusión por separación pero también se discutió la legalidad de la cláusula de exclusión de ingreso, Walter Kaskel, sostuvo la tesis de que las cláusulas de exclusión (Absterrungs Klauseln), eran contrarias al artículo 159 de la Constitución, argumentando que iban en contra de la libertad negativa y positiva de la Asociación Profesional. Los profesores Hueck Nipperdey, hacen una distinción entre estas cláusulas de ingreso diciendo que se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo que el patrón utilizará únicamente los servicios de los trabajadores sindicalizados, pero podía emplear trabajadores de otra organización obrera,

esto por lo que hace al sentido restringido, se obligaría al patrón por medio de dicha cláusula del Contrato Colectivo a emplear trabajadores únicamente de organizaciones obreras de terminadas, el primero de los pactos es lícito, nos dicen en cambio el segundo 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, en consecuencia, la cláusula que obliga al patrón a no aceptar a los obreros de cierta organización, choca con 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 por la licitud de las cláusulas de exclusión; Arthur Nikish sostiene que si bien es cierto que 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 Alemania ( Constitución De Bonn ), garantiza las libertades positiva o negativa apoyándose 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 ( Absberrung Klauseln ), incluida en un contrato, resulta una me-

dida contraria a la libertad negativa de Asociación Profesional. La cláusula de exclusión por separación se encuentra en las mismas condiciones. (5)

AUSTRIA.- En Austria el viejo sistema corporativo fue respetado por la Ley de Libertad de Profesión de 1859 y en cierta medida rehabilitada por la Ley Industrial de 1883, - al imponer a la pequeña industria el régimen de corporación obligatoria.

ARGENTINA.- La legislación Argentina no contiene disposiciones sobre este tipo de cláusulas y en realidad es poco utilizada, en alguna ocasión la justicia ha resuelto que es lícita la cláusula de un convenio colectivo de trabajo - por la cual los empleadores se obligan a utilizar solamente a los miembros de la organización obrera contratante. (6)

Deveali, Argentino, combatió estas cláusulas expresando que mediante ellas se vuelve a la misma situación que -- existió en el último período de las corporaciones, y que la Ley de Chapelier, se propuso eliminar. El trabajador para ejercer su profesión, debe afiliarse a un Sindicato determinado y permanecer en él pagando sus contribuciones y aceptando su desafiliación. Estas cláusulas no sólo afectan -- contra la libertad de agremiación que importa el derecho de afiliarse al Sindicato que cada uno prefiera o de no afi---

\*.

liarse a ninguno, sino que afecta al derecho del trabajo, -  
 puesto que subordinan la posibilidad de trabajar al hecho -  
 de la afiliación gremial y a la permanencia en el Sindicato.  
 (7)

BELGICA.- En Bélgica la Ley y la Doctrina son contra--  
 rias a la cláusula de exclusión. El Autor Henry Velge, ex-  
 plica que constituye un acto de presión ilícita evidente, -  
 el uso del Contrato de Trabajo como instrumento destinado a  
 encadenar la libertad de asociación, cuando el patrono noti-  
 fica al obrero que no lo enrolará o lo despedirá si no se -  
 afilia o se aparta de determinada asociación. Usa del con-  
 trato, como un medio de coacción para impedir al obrero que  
 use como más le convenga una facultad que le reconoce la --  
 Constitución. [8]

Las libertades positivas o negativas de asociación --  
 profesional estaban aseguradas ante el Estado y se protegió  
 además a los trabajadores contra las actas delictuosas y --  
 las maniobras practicadas a través de los contratos de tra-  
 bajo. La Oficina Internacional del Trabajo relata una lar-  
 ga discusión acerca de la interpretación del artículo 40. -  
 de la Ley de Asociaciones Profesionales de 1889. El precep-  
 to citado hablaba de atentados dolorosos contra la Libertad  
 de Asociación Profesional. El término DOLOROSO, levanta --  
 grandes polémicas, pues sostuvieron varios autores que en -

las cláusulas de exclusión por sí mismas no estaban prohibidas a no ser que las usara para obligar a los trabajadores a Sindicalizarse, a no ingresar a alguna Asociación Profesional, a permanecer o admitir. La Polémica a decir de la O.-I. T., se había decidido por la jurisprudencia en el sentido de que la exclusión de las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo sería por sí mismo el acto doloroso prohibido por la Ley (9).

ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA.- En los Estados Unidos según Smith Simpson en su estudio el "Movimiento Obrero de los Estados Unidos de Norte América", aparecieron los primeros Sindicatos en forma de Sociedades amistosas por los años anteriores a 1776 y cobraron después enorme impulso hasta llegar a la cifra de 15 millones de afiliados en 1951, existen prevenciones legales para garantizar la libertad Sindical, en efecto la Ley Taft Hartley, prohíbe terminantemente al Sindicato la privación del trabajo de cualquiera de sus miembros excepto únicamente por la falta de pago de sus cuotas sindicales.

El patrón contrata libremente a su personal con la única restricción que en esta materia pueda existir, que ha ya estipulación entre patrón y sindicato en que el nuevo empleado debe solicitar su admisión al Sindicato dentro de los 30 días siguientes a la toma de posesión de su empleo, y

si el Sindicato se rehusa a aceptarlo, el trabajador tiene derecho a conservar el empleo aún cuando no forme parte del Sindicato respectivo, de la misma manera si un miembro del Sindicato es expulsado del mismo por cualquier causa (menos falta de cuotas de admisión u ordinarias) supuesto en la empresa está seguro, el patrón no podrá despedirlo a petición del Sindicato. En cambio, si el trabajador es expulsado, -- por falta de cuotas mensuales y el Sindicato pide al patrón su separación, éste tendrá que despedirlo. El derecho laboral estadounidense es rico en el ejercicio de estas cláusulas cuya antigüedad se remonta al siglo pasado, iniciándose con la Union Security Clausurs antecedente de las formas -- consagradas como la Union Shop, por la primera pretendieron los Sindicatos la exclusividad representativa en orden a la abstención de empleos, rivalizando su imposición con la hostilidad de las empresas quienes mediante el sistema de Open -- Shop (Taller abierto), mantenían la tesis de la libertad de contratación laboral.

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 grandemente a partir de la vigencia de la Warner Act, produciéndose modalidades restringidas en cierto modo -- por la Ley Taft Hartley de 1947. De entre tales modalidades

son destacables las fórmulas de Closed Shop, preferential Hiring, Union Shop y Close Union Shop. También debe regerenciarse como conexas en cierta forma con la Chec Off.

El régimen de Closed Shop, o taller cerrado, consiste en el compromiso patronal de emplear únicamente a trabajadores del Sindicato pactante quienes además han de seguir perteneciendo a éste durante la vigencia del Contrato Individual, por este sistema se advierte la implantación del Sindicato único y obligatorio.

La cláusula de arrendamiento o preferencial Hiring; este sistema obliga a la empresa a colocar con preferencia a los miembros del sindicato, quedando libre de esta obligación si el sindicato no tiene trabajadores para la especialidad de que se trate.

La Union Shop o sistema de empresas sindicales consiste en la obligación normativa de dar trabajo sólo a los miembros del Sindicato pactante o adheridos a él, su licitud está contenida en la Ley Taft Hartley. Esta cláusula, como la anterior nos lleva al sindicalismo obligatorio.

La Open Shop es una cláusula impuesta por las empresas al sindicato pactante por lo que se reduce el Poder del Sindicato al dar su consentimiento para que el patrón contrate



trabajadores no sindicalizados.

En este país, durante la segunda guerra mundial, se admitió la validez de estas cláusulas, considerando que con ellas se robustecía la autoridad sindical, frente al criterio variante de sus agremiados y las agitaciones de Organizaciones antagónicas con lo que se evitaban las huelgas; pero la aprobación de éstas cláusulas estaba sujeta a la aprobación de la mayoría de los miembros del Sindicato.

La Ley Taft Hartley prohibió la cláusula de exclusión por ingreso pero admite la cláusula Union Shop, disponiendo que debe otorgarse al obrero un plazo de 30 días para que se afilie al sindicato, pero si el 30% de los trabajadores solicita la eliminación de la cláusula, debe procederse a una votación para decidir si queda vigente la misma o se elimina - (10).

FRANCIA.-En Francia hubo un largo período en que la intervención de la corte de casación tuvo que aceptar el respeto de dos principios; la defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados, sosteniendo por una parte que un patrón 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 lo haya rechazado, y por la otra la propia corte sos-

tuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas. Cuando éstas tenían el objeto de presionar al patrón para que despidiera al trabajador que se hubiera separado del Sindicato o se abstuviera de entrar en él. En la Ley del 27 de Abril de 1956, quedaron consignados éstos principios; "Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a formar la adhesión al sindicato y favorecer al sindicalismo son juzgadas desfavorablemente y aún condenadas en ciertos casos por la Jurisprudencia y la Ley Francesa".

En este país en 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 el derecho de entrar o salir de las agrupaciones sindicales a su voluntad.

Rovast y Dusand, analizan algunas fallas que admite la cláusula de exclusión expresando que el problema se encuentra subordinado a dos situaciones contradictorias. Por un lado el principio de libertad sindical que contiene el de no sindicalizarse, está consagrado como una reacción al antiguo sistema de las corporaciones que eran obligatorias a todos los miembros de la agrupación profesional. Pero por otra parte debe reconocerse que los sindicatos que pretenden representar a toda la profesión, recurren a medios coactivos -

para obligar a los trabajadores a sindicalizarse, y el medio más común para ello es prohibir a los empleadores la contratación de elementos libres no sindicalizados y aún obligarlo a despedir a los que no se afilien al mismo.

En la doctrina nadie se atrevió a sostener la licitud de la cláusula de exclusión por separación, pero también la cláusula de exclusión por ingreso fue duramente combatida -- George Bry dice que es ilícita. Berthelemey enseñó en oposición a Paul Picx que la Jurisprudencia Francesa se inclinó por la licitud de las cláusulas de exclusión de ingreso. La primera sentencia se dictó por el Tribunal Civil de 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, George 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 Renaud para concluir en la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso.

El profesor Bonnecase, 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 contra terceros.

c).- El artículo VII de la Ley del 21 de Marzo de 1884 que quiere que el sindicato sea facultativo.

Con la segunda guerra mundial se dieron grandes cambios en el derecho colectivo Francés, el 11 de Febrero de 1950 se dictó la nueva Ley sobre convenciones colectivas de trabajo, que pasó a integrar el capítulo cuarto, título segundo, libro primero, del Código de Trabajo, el cual en su artículo 319, inciso III, dice que las convenciones contendrán ". . . las condiciones de admisión y despido de los trabajadores . . .", sin que las disposiciones puedan contrariar la libre elección del sindicato por los trabajadores. " Lo anterior viene a ser una negación de las cláusulas de exclusión ".

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 Norte-Americano, muestra en la Close Shop, utilizándola, no tanto como instrumento de lucha intersindical, como por conseguir la afiliación normal de los trabajadores de todas las empresas siguiendo la tesis del Trade-uninismo según la cual el no sindicato es una especie que debe desaparecer del suelo británico (11).

ITALIA.- Italia ofreció formas directas de sindicalización en el hoy derogado régimen Italiano que estableciera la Ley de 1926 y que se caracterizaba por instaurar la obligatoriedad de sindicalización junto con un técnico sistema de libertad para constituir agrupaciones sindicales (12).

NUEVA ZELANDIA.- Junto a las formas explícitamente impositivas de los sindicatos únicos o de privilegio con afiliación obligatoria o facultativa, existen otras formas que si no por vía formal conducen de hechos a los mismos resultados de obligatoriedad, porque o admite explícitamente la Ley un régimen de tolerancia respecto a las coacciones sindicales en pro de la afiliación a la propia Ley lateralmente, de roga el principio de libertad.

Respecto a esta última posición es ilustrativo el régimen de Nueva Zelandia, su origen se halla en un tribunal de Arbitraje en 1894. que estableció la costumbre de introducir en la reglamentación de las condiciones de trabajo cláusulas de preferencia, esto es derecho a la prioridad en la colocación de los trabajadores miembros del sindicato signatario en el convenio colectivo. Aceptó esta práctica la jurisprudencia y tomó estado normativo por la Ley de 1936 que reformando la de 1894 realizó la obligatoriedad de afiliación, así como deroga el derecho a la libertad de creación, todo ello por vía indirecta o lateral. Dispone esta 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 a ocupar trabajadores que no sean miembros del sindicato signatario del convenio o parte en el litigio a resolver por el tribunal. Estableciendo respecto de los sindicatos, la libertad de creación; pero como la personalidad jurídica la alcanzan hasta el acto de su registro y este puede según la Ley, ser negado por existir una unión para la rama misma y en la misma circunscripción, quedando de hecho abolido el régimen pluralista.

Siendo curioso que por unas técnicas u otras la tendencia a la obligatoriedad ha sido prácticamente en los sistemas sindicales.

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.

## CAPITULO I

- (1) *Ponras López Armando. Obra Citada Pág. 345.*
- (2) *Jacinto Huitrón. Historia y Orígenes del Movimiento Obrero. Pág. 75.*
- (3) *De la Cueva Mario, Obra Citada Pág. 372.*
- (4) *García Abellán Juan, Obra Citada Pág. 95.*
- (5) *De la Cueva Mario, Obra Citada Pág. 382.*
- (6) *De Pozo Juan. Obra Citada Tomo II Pág. 194, 195.*
- (7) *García Abellán Juan, Obra Citada Pág. 95.*
- (8) *De Pozo Juan. Obra Citada Pág. 194.*
- (9) *De la Cueva Mario, Obra Citada Pág. 381.*
- (10) *Guerrero Euquerio, Obra Citada Pág. 332.*
- (11) *Cabanellas Guillermo, Obra Citada Pág. 332.*
- (12) *García Abellán Juan, Obra Citada Pág. 96.*

C A P I T U L O I I



ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO

## 1.- LOS GREMIOS EN MEXICO.

También en México florecieron los gremios al igual que en España y demás naciones de Europa y todos los oficios fueron reglamentados por las ordenanzas que aprobaba el Ayuntamiento respectivo y confirmaba el virrey. Todas estas ordenanzas las encontramos recopiladas en la obra del Lic. Francisco Lorenzot denominada ORDENANZAS DE GREMIOS EN LA NUEVA ESPAÑA, encontrándose entre dichas ordenanzas las correspondientes a carpinteros, entalladores, ensambladores, violeros, hiladores de seda (1570), guarnicioneros (1572), calceteros, juveteros, sastres (1590), gorreros (1591), labradores (1594), prensadores (1605), carroceros (1706), entre las disposiciones de dichas ordenanzas se encontraban las jerarquías:

- a) Maestros Oficiales y Aprendices.
- b) Jurados cuya función era terminar los conflictos.
- c) Alcaldes cuya función era ser presidentes de las juntas encargadas de dirigir los gremios.
- d) Mayores que se encargaban de dirigir los fondos del gremio.

e) Los vendedores que se encargaban de hacer los exámenes de aprendices y oficiales. En México como en España, los gremios se agruparon en calles escogidas y a ello se debe que en la capital de la República y algunas ciudades importantes, las calles lleven el nombre de determinado gremio, como en el caso de los plateros, talabarteros, mercaderes, fundidores, etc., los gremios fueron prácticamente suprimidos en México por la Real Orden de Mayo de 1790, pues aún cuando la Real Orden no -- fué de disolución, esa fué la consecuencia que ve -- nía a conceder al artesano la libertad para traba -- jar en su oficio sin presentar exámen gremial. - En Francia, el liberalismo planeó y expidió la -- Ley Chapellier el 17 de Marzo de 1791, que vino a destruir definitivamente la organización gremial -- de la sociedad.

Destruídas legalmente las organizaciones gremiales, y después de los cambios en las formas de producción que trajo el maquinismo, los trabajadores necesitaron organizaciones -- especiales que los defendieran, desgraciadamente las ideas -- sociales en dicha época estaban atrasadas y tuvieron que de -- fenderse bajo la influencia del liberalismo en grupos que -- reunían al mismo tiempo finalidades de ahorro, de mutualismo y de apoyo gremial.

Nos dice Jacinto Huitrón en su libro *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero* (13) que la primera huelga que hubo en México estalló en el mes de agosto de 1776 siendo virrey de la Nueva España Don Carlos Francisco de Croix en la mina de las Vizcaínas del Monte ahora Real del Monte en el Estado de Hidalgo estando a punto de ser linchado Don Pedro Romero de Terreros por haber abolido las partidas a los mineros.

El siglo XIX no dejó ninguna huella en nuestro derecho colectivo de trabajo Luis Chávez Orozco recuerda los esfuerzos del artesanado mexicano que se le destruyó lentamente en 1857 para crear y organizar asociaciones de socorros mutuos-organizada el 5 de junio de 1853, también nos recuerda Chávez Orozco la constitución del círculo de obreros que tuvo lugar el 5 de junio de 1872 la asociación celebró varios congresos hasta su extinción en el año de 1880. De las huelgas más importantes antes del Porfiriismo cabe recordar la de los tejedores del distrito de Tlalpan en julio de 1868 en la que se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y menores fuese de doce horas, y la de los mineros en Pachuca quienes después de huelga durante cinco meses (agosto de 1874 a enero de 1875) firmaron un convenio con la empresa mediante el cual, esta se comprometió a pagarles cincuenta centavos diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas, así como a darles un mozo y la octava parte del metal -

que sacaran el cual podían vender a la compañía o a otra persona.

## 2.- EL PORFIRISMO.

El gobierno del General Porfirio Díaz no permitió la organización sindical en primer lugar por el desprecio liberal que tenía por la cuestión social dado igualmente que en los últimos años del porfirismo el movimiento sindical había tomado caracteres de oposición, lo que hizo que fuera violentamente perseguido, por otra parte nos encontramos con la dolorosa situación de los trabajadores cuyas condiciones de vida eran verdaderamente abyectivas tanto en lo que se relaciona con la cantidad de horas de trabajo, como en los salarios, -- así como el trato de que eran objeto los obreros en dicha -- época.

Los años anteriores el régimen del General Díaz fueron de extrema agitación en la República como también los primeros de su gobierno. En agosto de 1877 los obreros de la fábrica La Fama Montañesa de Tlalpan se declararon en huelga -- hasta obtener algunas concesiones de sus patrones, así como muchos periódicos de la época nos mencionan huelgas en Sinaloa, Guadalajara y Puebla. Con la consolidación del régimen vino el crecimiento del capital y su dominio desapareció la libertad de prensa y se detuvo el movimiento obrero. Durante el gobierno del General Díaz la cultura, la técnica y la

profesión era patrimonio y privilegio de los hijos de los -- acaudalados capitalistas que formaban la burguesía mexicana-- pues para los hijos de los obreros solamente existía el Silabario como único y exclusivo texto de capacitación.

Su régimen inspiraba confianza a los inversionistas y extranjeros que encontraban en México toda clase de garan-- tías y protección para la libre explotación del proletaria-- do mexicano que sufría el peso del yugo de la más inicua ex-- plotación del hombre, siendo característica la paz y la tran-- quilidad del país que imperó bajo su régimen el terror de -- sus crímenes y la tortura de sus presidios.

Pruebas claras y que quedaron en las páginas de la his-- toria como dos de las infamias máximas cometidas por el Gene-- ral Díaz lo son la huelga de los mineros de Cananea y la ma-- sacre del 7 de enero de 1907 acaecida en Río Blanco, Vera-- cruz de las que pasó a señalar en breve resumen como homena-- je de recuerdo de dichos mártires del proletariado nacional.

#### CANANEA (14)

La noche del 31 de mayo de 1906 los mayordomos de la -- mina Oversight reúnen a los obreros denominados carreros y -- rezagadores para notificarles que a partir del día siguiente la extracción del material se haría bajo nuevas normas en --

virtud de la contratación que para ese trabajo han celebrado con la compañía CANANEA CONSOLIDATED COPPER Co., de donde -- era presidente un coronel del ejército norteamericano, la -- contratación que habían realizado los mayordomos los revestía de amplias facultades para reducir el personal de ese departamento, para seguir pagando los mismo ínfimos salarios y para exigir mayor rendimiento en sus labores a los obreros -- que de no ser despedidos sigan prestando sus servicios al mineral, con este novedoso contrato los mayordomos adquieren -- un poder ilimitado convirtiendo a los trabajadores en esclavos de la Época feudal.

En la mina Oversight los obreros trabajaban dos turnos el primero de las 6 de la mañana a las 6 de la tarde y el segundo de las 6 de la tarde a las 6 de la mañana, percibiendo por concepto de salario la cantidad de \$ 3.00. A las 5 de -- la mañana la noticia de la huelga se esparce por toda la comarca ya que aún antes del término de su jornada un grueso -- núcleo de trabajadores suspende sus labores y estalla la -- huelga contra sus odiosos explotadores, dicha huelga es secundada por todos los trabajadores de la fundición, la concen-- tradora de metales y las minas El Capote y la Democrata. El comité de huelga formula una síntesis de sus peticiones las que quedan condensadas en los siguientes puntos:

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las -- condiciones siguientes.
- 3.- 1.- La destitución del empleo del mayordomo Luis -- Nivel.
  - 11.- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pe-- sos con ocho horas de trabajo.
  - 111.- En todos los trabajos de la Cananea Consolida-- ted Copper Co., se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros teniendo los primeros-- las mismas aptitudes que los segundos.
- IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que ten gan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.
- V.- Todo mexicano en los trabajos de esta negocia-- ción tendrá derecho a ascenso según se lo per-- mitan sus aptitudes.

Después de haberse agrupado los trabajadores en una in-- terminable columna llegan en el transcurso del día a apoyar-- a los huelguistas y al llegar a la Cananea Consolidated Co-- pper Co., son repelidos con manguerazos de agua fría, los -- obreros se exaltan y rompen la puerta hay disparos y emple-- zan a morir los primeros trabajadores.



William C. Green presidente de la compañía y Dwith gerente de la misma concentran armas y parque en sus oficinas cercanas al palacio municipal acuartelando ahí mismo a la totalidad de su policía privada parapetándose en ellas como si se tratara de una fortaleza, de repente se escuchan los gritos e imprecaciones de los manifestantes reclamando justicia a las autoridades de la localidad por la masacre mencionada, van llegando con su fúnebre cargamento al recinto donde --- ellos se imaginan que reside el representante de la justicia, cuando ya están a unos pasos son recibidos por una descarga de fusilería cayendo muertos seis trabajadores. La indignación y la impotencia se apodera de los obreros mineros ante el brutal ataque consumado a la vista del presidente municipal y demás representantes de la autoridad que se encontraban a escasos 10 metros en el palacio de Justicia.

Sin poder repeler la agresión los trabajadores corren hacia las casas de empeño, tomándolas por asalto y se apoderan de todos los rifles pistolas y parque que encuentran y armados unos cuantos regresan al teatro de los acontecimientos y desde las esquinas hacen fuego entablandose así un combate entre los trabajadores mineros y los policías norteamericanos.

Al día siguiente o sea el 2 de junio no puede ser otra cosa que el reflejo del día anterior prodigo en sucesos que

conmovieron de modo singular a los sectores de ambos lados de la frontera.

Con perfiles de alto relieve queda al descubierto el poder, la fuerza y el dominio de William C. Green, sus órdenes son ejecutadas tanto por el presidente municipal de la localidad como por el gobernador del estado y lo mismo lo protegen los altos funcionarios del gobierno norteamericano que Corral y Porfirio Díaz.

En clásica invasión profanando la integridad de nuestro suelo patrio cruza la frontera al coronel Thomas Rynning al frente de 275 Rangers para proteger los intereses de la Cananea Consolidated Copper Co.

Posteriormente y acompañado de los soldados de las Fuerzas Rurales de Arizona, llega el gobernador Rafael Izabal quien después de arengar a los familiares de los trabajadores así como a estos para que regresen a sus labores y al serles refutados tanto a él como a Green los conceptos que expusieron, ordena la inmediata detención de los trabajadores que hicieron uso de la palabra y se instala en el hotel de los Norteamericanos Club Hotel en donde se refugia.

Ante tal situación los trabajadores organizan una nueva manifestación con la idea de ir al Club Hotel a exponer -

al gobernador nuevamente sus peticiones y en su recorrido la manifestación llega a la mesa en donde previamente habían sido apostados con técnica militar los soldados norteamericanos Rangers perfectamente parapetados para impedir el avance de los huelguistas atravesando para tal efecto un automóvil en el centro de la calle. La manifestación se acerca y justamente cuando faltan diez metros para llegar a ese sitio -- son recibidos por una lluvia de balas disparadas por los soldados extranjeros, rápidamente los obreros se protegen y como pueden se posesionan de las alturas y con las pocas armas que han logrado reunir así como con el poco parque le hacen frente a la situación y se entabla un encarnizado combate -- siendo en lo más álgido de esta lucha cuando llega por la retaguardia el coronel Kosterlysky al frente de los hombres a su mando abriendo fuego contra los valientes mineros que se ven precisados a retirarse al ser totalmente derrotados.

El gobernador Izabal manda aprehender a los sobrevivientes como responsables del tiroteo, y por la noche las fuerzas norteamericanas en forma por demás misteriosa salen de Cananea. El capitán Rynning que los comanda, ordena su embarcación en los mismos carros que los trajeron y poco después de la media noche parte el tren con su nefasto cargamento de Rangers.

Después de dos días de brutales agresiones hace su entrada triunfal el general Luis Torres, jefe de la zona militar quien conmina a los huelguistas a reanudar sus labores y a levantar el estado de huelga bajo la pena de que el que no lo haga en 24 horas será incorporado de inmediato a las filas de los batallones de línea del ejército regular que para dómicamente combatían a los yanquis.

Cabe mencionar que entre las pocas personas que se -- atrevieron a mencionar públicamente estos hechos así como a publicarlos, se encuentra el insigne luchador por la causa - del país Ricardo Flores Magón y demás miembros de la junta - organizadora del Partido Liberal Mexicano.

#### HUELGA DE RIO BLANCO.

A finales del año de 1906 en el estado de Veracruz, en las ciudades de Santa Rosa, Nogales y Río Blanco contornos - de Orizaba, los explotadores de la fábrica de hilados y tejí dos burgueses de espíritu inhumano y egoísta desbordaron sus ambiciones a tal grado que un tejedor manejando simultánea- mente dos telares de las seis de la mañana a las nueve de la noche recibía como salario \$ 7.00 semanales por la jornada - diaria de catorce horas y media rebajando la media hora que tenían los trabajadores para tomar sus alimentos, además de existir las trágicas tiendas de raya, ya que a los trabajado

res se les pagaba mitad en efectivo y mitad en vales para la tienda de raya, y si esto fuera poco se les descontaba de sus salarios las piezas que se rompían durante las labores, pues la responsabilidad de los desperfectos siempre fué imputable al trabajador.

En tales circunstancias se fueron formando agrupaciones de resistencia que se autodenominaban Círculos de obreros libres a cuyo nombre se agregaba el de la región respectiva, así se formó el Círculo de Obreros Libres de la Región de Río Blanco.

En su primera reunión después de formado el círculo, toman dos resoluciones: La primera unificarse para desarrollar una acción conjunta y coordinada con la Junta revolucionaria con sede en Saint Louis Missouri, U.S.A., presidida por el infatigable paladín de la Libertad Ricardo Flores Magón. La segunda, establecer sucursales en Nogales y Santa Rosa.

Sin embargo, dicho círculo, queda disuelto por algunos meses ya que Lucrecia Ortiz traicionó a su marido Pablo Gallardo, segundo bocal, quien después de ser arrestado fué enviado a Quintana Roo como soldado raso en un batallón de línea de las fuerzas Porfirianas. En el mes de septiembre de 1906, los propietarios de las fábricas de Hilados y Tejidos,

se unieron formando una sociedad denominada Centro Industrial Mexicano, a esta sociedad patronal la acogieron con simpatía - los dueños de las 93 fábricas establecidas en el país y el 4 de diciembre de 1906 imponen a sus trabajadores un reglamento que les prohíbe lo siguiente: Recibir en su casa la visita de amigos o parientes, leer periódicos o libros que no sean - previamente censurados y autorizados por los administradores - de las fábricas; aceptar sin reservas los descuentos en sus - salarios por fiestas cívicas o religiosas; pagar el importe - de las canillas y lanzaderas que se destruyen por cualquier - causa; cumplir estrictamente con la jornada diaria y su hora- - rario de las seis de la mañana a las ocho de la noche con dere- - cho a disfrutar de tres cuartos de hora para tomar sus alimen - tos, ante esta intransigencia de los industriales, el círculo de obreros acuerda lanzarse a la huelga con los 6 000 miem- - bros que la integran y que abarca 30 fábricas.

Por recomendaciones del arzobispo de Puebla, Ramón Iba- - rra y González, los trabajadores piensan en la intervención - del Presidente de la República como árbitro en las dificulta- - des obrero patronales surgidas a raíz del movimiento de huel- - ga.

Así la tarde del 27 de diciembre de 1906, el Presidente Porfirio Díaz recibe por primera vez en el Palacio Nacional a la Comisión designada por los trabajadores huelguistas mani-

festándoles después de oír sus razonamientos que emitiría su laudo a la mayor brevedad posible.

Así la tarde del 27 de diciembre de 1907, el Vicepresidente Ramón Corral, cita en Palacio Nacional a la representación obrera a fin de que reciban de manos del Presidente, el laudo emitido como árbitro de las diferencias surgidas entre obreros e industriales. Efectivamente, en cuanto se reúnen, son llevados a la presencia del dictador quien personalmente dá lectura al documento, quien una vez que termina con voz autoritaria y de alto mando, exhorta a los comisionados a regresar a su lugar de origen y rendir el informe de su cometido y reanudar el lunes siete las labores interrumpidas.

El domingo 6 de enero de 1907, se congregan a la misma hora los trabajadores de ambas entidades deseosos de conocer la resolución arbitral del Presidente de la República, olvidándonos de Puebla, a quien la fuerza clerical les hizo aceptar el Laudopero en Orizaba, a las diez de la mañana se reúnen en el Teatro Gorostiza de la propia ciudad de Orizaba - en solemne e histórica asamblea, los obreros de las fábricas de hilados y tejidos de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa para escuchar la información de José Morales, Presidente del Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, después de la lectura del laudo, aquello se convirtió en una infernal gritería, no hay un solo trabajador que no esté indignado con el laudo del General Díaz, José Morales escapa y como la hora ya es -

avanzada, termina la asamblea sin llegar a resoluciones completas.

En Tenango del Río Blanco, las pasiones han llegado al paroxismo intensificadas por la lógica porque así lo establecen los hechos y en los primeros albores de la mañana el silbato de la fábrica despierta a los obreros llamándolos a reanudar las labores cotidianas: Estos acuden al llamado llegando hasta la puerta de entrada de la factoría pero enardecidos por el laudo que los convierte en esclavos encadenados a las más vergonzantes humillaciones resuelven en primera instancia no regresar al trabajo en tan denigrantes condiciones.

Y una gota faltó para derramar el vaso pues frente de la fábrica existía una tienda de raya y el dueño de ésta se opone a dar crédito a las esposas de los trabajadores que llegan a pedir artículos de primera necesidad para preparar la comida de ese día, Víctor García dueño de la tienda de raya, insulta a las esposas de los trabajadores y estas furiosas le reclaman, después llegan los trabajadores e incendian la tienda de raya. Los rurales encargados de vigilar la fábrica de Río Blanco observan los sucesos sin intervención alguna de su parte, posteriormente los trabajadores se dirigen hacia Nogales y Santa Rosa, en el camino se les van uniendootros compañeros trabajadores, queman la tienda de raya de -



Nogales y hacen otro tanto con la de Río Blanco, al llegar a esta ciudad enseguida se dirigen a la cárcel municipal y -- abren las puertas para que los presos obtengan su libertad.

Después de correr en Nogales el ultraje sufrido en Río Blanco las huestes proletarias avanzan hacia Santa Rosa.

Santa Rosa acoge la avalancha de los de abajo, de los pobres que desde Río Blanco han emprendido su larga jornada-asegurando la dignidad humana y su destino en un sentido positivo de libertad y democracia.

Pocos instantes después de su llegada, la última tienda de raya de la cadena Víctor Garcin denominada el modelo, - es vaciada totalmente para entregar al pueblo todo aquello - que le hace falta para vestir y comer, siendo incendiada posteriormente alcanzando el fuego la agencia de máquinas de coser Singer la que también es devorada por el siniestro.

Saboreando la victoria, más de tres mil trabajadores -- marchan triunfalmente hacia Nogales y Río Blanco siendo vitoreados a su paso por los moradores de los caserios ubicados - sobre el camino.

Lejos de toda imaginación, la masa libertaria ignora - que de la capital de la República, el mensaje de la muerte, -

la orden del verdugo para ametrallar al pueblo aquella frase que ningún trabajador olvidará y dicha por el General Porfirio Díaz: " si hay que matar chinches, mátalas en caliente ".

A la misma hora que sale el mensaje de la capital, se alista un tren especial llevando consigo al General Rosalino Martínez, Subsecretario de Guerra y a los soldados del 24 Batallón de Infantería.

Cuando esa masa compacta de los de abajo llega a una curva del camino, frontera de Nogales y Santa Rosa, aparece el 13 Batallón de Infantería a las órdenes del Coronel José-María Villarreal escuchándose las notas del clarín y el grito de ¡fuego! suenan las descargas de mortíferos proyectiles y ruedan por el suelo centenares de muertos y heridos, la multitud horrorizada es dispersada corriendo a refugiarse a las montañas, su recio batallar en esta horrenda carnicería es un esfuerzo noble y generoso, la masacre la dispersa pero no mengua su rebeldía.

En las Cumbres de Acultzingo, los rurales lograron atrapar a varios trabajadores y durante la mañana siguiente, la policía llevó a cabo numerosas aprehensiones en Río Blanco, Nogales y Santa Rosallos Rurales, en grado de Cabo Eduardo Avilés e Ismael Hernández, son acusados de falta de espíritu militar, cobardía y responsabilidad en los sucesos

de Río Blanco por haber visto impávidos el primer incendio de tienda de raya de García, se les abre proceso sumario y son fusilados ese mismo día y a muchos de los detenidos se les aplica la Ley Fuga.

Centenares de vidas costó esta cruenta lucha, la sangre de estos precursores del movimiento obrero mexicano abonó generosamente la noble causa del proletariado y si la -- tristeza y el luto se adueñaron de muchos hogares llegando -- hasta la orfandad, no fueron vanos los sacrificios, pronto, -- muy pronto se sumaron esfuerzos y voluntades para reanudar -- la lucha hacia su señalado destino, derrumbando la odiosa ti -- ranía que ejercía sobre el pueblo de México la nefasta Dicta -- dura Porfiriana abriendo el paso hacia nuevos y amplios hori -- zontes que iluminan mejores y felices perspectivas plasmando las esperanzas en tangibles realidades.

## CAPITULO II

- (13) Jacinto Huitrón. Obra Citada Pág. 165, 166.
- (14) Trueba Urbina Alberto. Obra Citada Pág. 5 Tomo I.

CAPITULO III

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO  
DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

*Las cláusulas de exclusión se presentaron como consecuencia del movimiento obrero para lograr la unificación, - así como la solidarización del obrero y la clase trabajadora en la lucha por la reivindicación de sus derechos, por lo - que estas nacen a la vida jurídica a medida que adquiere mayor fuerza el movimiento obrero. El sistema de producción - capitalista a medida que evoluciona acentúa la diferencia de clases y a medida que transcurre el desarrollo de un país, - se advierte por esta vía que sólo existen dos clases sociales: capitalistas y proletarios. El movimiento obrero se -- inicia desde el momento en que la industria permite la forma ción de las primeras organizaciones obreras, cuanto más se - desarrolla la industria moderna, más son los elementos que - propician la solidarización de los obreros, la cual va en au mento a medida en que estos ven la explotación de que son ob jeto por parte de la clase capitalista.*

La industrialización se presentó tarde en nuestro país a mediados del siglo pasado, siendo únicamente la Industria Textil y la minera las que agrupaban los principales núcleos de trabajadores, en 1853 empiezan a surgir las primeras sociedades mutualistas, la de socorros mutuos, las fraternidades y las hermandades, la clase trabajadora se va fortaleciendo en la lucha que es la que estrecha los vínculos de solidaridad, creándose poco a poco conciencia de clase. Una vez que quedó demostrada la ineficiencia del mutualismo ante las condiciones existentes, se pasa al cooperativismo: Los primeros grupos de obreros organizados en cooperativas constituyen el 16 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 la asociación profesional, a la coalición y a la huelga después de 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 empezaban a transformar los sistemas europeos, el hombre es libre en su trabajo y en la posibilidad de asociarse, solamente que esa

idéntica libertad tiene como límite la libertad de otros hom  
bres: no puede impedirse al hombre que se asocie a sus compa  
ñeros de trabajo, ni es posible evitar la suspensión colecti  
va de las labores: pero ni la asociación obrera, ni la huel  
ga, pueden impedir el trabajo de los no huelguistas y del em  
presario: Los actos de violencia que tendieran a impedir el  
trabajo de los hombres y de las fábricas constituirían un de  
lito, porque eran un ataque a las libertades humanas " (15).

Con la revolución mexicana de 1910, las clases trabaja  
doras obtuvieron conquistas de gran trascendencia en el cam-  
po jurídico, la burguesía progresista que pudiéramos decir, -  
fué la encargada de dirigir este movimiento, se vió en la ne  
cesidad de aceptar una carta magna que significó para la cla  
se trabajadora un paso definitivo hacia su emancipación. En  
nuestra Constitución de 1917 quedaron definitivamente marca  
dos los derechos de la c lase trabajadora hacia la clase pa  
tronal. En ella se estableció el artículo 123, con los prin  
cipales fundamentos con los cuales la clase obrera encontra-  
ba el punto de partida para llevar a cabo su organizaci6n y  
también su consolidaci6n como clase social con caracteres de  
finidos. Las garantías sociales contenidas en la Constitu-  
ci6n, sirvieron a la intervenci6n de un grupo de hombres ---  
ilustres pertenecientes a la clase media intelectual, esta-  
ban competrados con los grandes problemas del país, así co  
mo a las necesidades de la clase obrera tanto del campo, co-



mo de la ciudad. Estas garantías sociales quedaron establecidas en nuestra Constitución por encima de las garantías individuales, características del liberalismo económico que esta 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 entre los factores de la producción.

1.- Regulación legal anterior a la expedición de la -  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Las leyes de nuestros diversos estados garantizaron el derecho a la asociación profesional, únicamente la Ley del Trabajo del estado de Hidalgo del 20 de noviembre de 1928, se encuentra un principio de cláusula de exclusión de ingreso. Esta cláusula aparece definitivamente redactada en el proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, la cláusula de exclusión por separación se agregó durante la discusión del proyecto de la Secretaría de Industria ante el Congreso de los Estados.

ESTADO DE VERACRUZ.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de --  
enero de 1918, trató de asegurar la libertad individual de -

asociación profesional en su artículo 120, fracción 1a., que decía: Queda prohibido a los Sindicatos ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicados para obligarlos a sindicarse.

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

#### ESTADO DE MICHOACAN.

La Ley del Trabajo del Estado de Michoacán del 1o. de septiembre de 1921, mejoró el texto de la Ley de Veracruz en su artículo 164 que a la letra decía.- Artículo 164.- A todo sindicato le está prohibido: Obligar por cualquier medio no siendo la persuasión consistente a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, aunque se sindicalicen en el mismo, - y a los ya sindicalizados, a que se separen de el o a que continúen perteneciendo. Artículo 165.- Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede, serán borrados del registro.

La Ley del Trabajo de Querétaro del 18 de diciembre de 1922, copió la Ley de Michoacán.

## ESTADO DE TAMAULIPAS

La Ley de Tamaulipas resultó ser la más perfecta, se dió el 12 de junio de 1925: Artículo 177.- Queda estrictamente prohibido a los Sindicatos: 1.- Ejercer coacción sobre -- los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse. 2.- Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a cualquiera, 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 del fondo de ahorros de la caja 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 desvirtúe las mismas-disposiciones, se tendrá por inexistente.

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas parece estar 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.

## ESTADO DE HIDALGO.

La Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo, data 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: " Cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo se separa de su trabajo, los representantes del sindicato, podrán proponer substituto, -- desde luego de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones debiendo el patrón dar preferencia en igual de circunstancias al sindicalizado ".

El proyecto de Portes Gil, parece negar la posibilidad de las cláusulas de exclusión, el cual incluía 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 que obre en defensa de 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 para elegir su personal ", las limitaciones a la elección del personal se encontraban contenidas en la Fracción III del artículo 139: " Preferir en -- igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicados ".- Ningún otro principio o limitación era aceptado por el Código, de lo que deducimos que la acción del sindicato para separar algún trabajador había de fundarse en el principio derivado del artículo 139.

#### PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA.

El proyecto de la Secretaría de Industria garantizaba integralmente las ideas de libertad positiva y negativa de -- asociación profesional, sus artículos 236, 237 y 249, Fracción III, eran idénticos de los artículos 234, 235 y 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El artículo 48 del proyecto aceptaba 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 haya sido voluntariamente aceptada por las partes.

La cláusula de exclusión de ingreso podría proceder de un libre acuerdo entre empresa y sindicato. La ley no contenía referencia alguna sobre la cláusula de exclusión por separación, pero indudablemente y dados los términos categóricos del Artículo 237, no podía producir efectos una disposición de esa naturaleza, tampoco existía el proyecto de la Secretaría de Industria la Cláusula Ferrocarrilera del Artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo y que corresponde a lo establecido en el artículo 251 de la Nueva Ley (16).

Como se desprende de lo anteriormente redactado, las legislaturas vigentes en México anteriores a la Ley de 1931, en su generalidad no admiten la existencia de la cláusula de exclusión por considerarlas atentatorias a la libertad individual y de afiliación sindical, pues tal era la postura doctrinaria, al respecto y aún en los países más avanzados se muestra una marcada hostilidad hacia las cláusulas de exclusión.

Así mismo cabe destacar que ante el avance sindical como fenómeno político-social, se van transformando las instituciones jurídicas para dar paso a otras más nuevas adecua-

das a la realidad social y que propugnan por el mejoramiento de la clase obrera, y por su unificación y fortalecimiento, - así vemos que posteriormente se admiten las cláusulas de exclusión en algunos casos, aunque con ciertas limitaciones y y con la desconfianza propia de las ideas que predominaban - en esa época.

## 2.- Aparición de la Cláusula de Exclusión en el Derecho Mexicano del Trabajo.

El Derecho Mexicano del Trabajo nace y se desenvuelve por virtud de la declaración de derechos sociales que consigna el Artículo 123 de la Constitución de 1917, siendo la -- fuente y principio motriz de la ciencia jurídica del derecho del Trabajo en México. Los antecedentes inmediatos tienen - importancia social, pero el planteamiento jurídico es producto del constituyente de Querétaro.

El camino que siguió en México la cláusula de exclu-- sión lo señala el Maestro Mario de la Cueva en su obra la -- cual nos dice: " 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 que haya figurado la cláusula de exclusión de ingreso ".

La convención textil para la industria del mismo nombre firmada el 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 se puede llamar cláusula de exclusión por renuncia al sindicato con la salvedad que tal renuncia lleva implícito el cese en el empleo, la importancia de la convención textil hizo que se agudizara el problema ya que las organizaciones obreras exigieron el mismo trato (17).

Pero haciendo a un lado esta situación, vemos que la cláusula de exclusión por separación no apareció en nuestros contratos colectivos de trabajo sino hasta después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, ya que es hasta entonces cuando aparecen las disposiciones legales en los términos ya conocidos autorizando la estipulación contractual de dichas cláusulas.

Cabe aclarar, sin embargo, que al ser aprobado el texto de 1931 con la salvedad en el Artículo 49 de la frase: -- " siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes ", se dió margen a la pretensión obrera en el sentido de que los patrones estaban obligados a aceptar la inclusión de ambas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo, contra lo cual lógicamente la clase patronal opuso férrea resistencia arguyendo que solo podía formar parte del contrato co



lectivo de trabajo cuando fuera aceptada voluntariamente -- por ambas partes contratantes.

Las cláusulas de exclusión al ser lícitas fueron un incentivo para los sindicatos obreros, los cuales pugnaron por que los textos se incluyeran en los contratos colectivos de trabajo para las dos cláusulas, teniendo gran éxito los sindicatos importantes de ese entonces.

La cláusula de exclusión de ingreso hasta antes de la Ley de 1931, procedió siempre entre empresario y sindicato de común acuerdo, pero después de la promulgación de la Ley mencionada, la cláusula tanto de ingreso como de exclusión por separación fueron reclamadas mediante la huelga.

El problema se da bajo el régimen del Presidente Abelardo L. Rodríguez, y fue resuelto por las autoridades del trabajo en el sentido solicitado por la clase obrera, o sea en el sentido de que era obligatorio de los patrones aceptar en los contratos colectivos de trabajo la cláusula de exclusión en sus dos aspectos.

El 10 de diciembre de 1933, el Presidente dictó en relación al problema suscitado entre " Unión de trabajadores de líneas del D. F ", y el " Sindicato de Propietarios de Camiones Atzacapotzalco, Tlanepantla y Anexas ", un laudo en el

cual concluyó por primera vez que la cláusula de exclusión - de ingreso debía figurar en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Posteriormente en el laudo de fecha 9 de junio de 1934, por conflicto promovido por los trabajadores petroleros en - contra de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A.", en la cual los contendientes aceptaron que el Presidente Abe lardo L. Rodríguez fungiera como árbitro resolviendo la re-- glamentación de las dos cláusulas de exclusión en el Contra- to Colectivo de Trabajo.

El precedente hizo que todo el movimiento obrero pugna ra por la inclusión en sus contratos de dichas cláusulas, -- siendo inútil la resistencia de los empresarios ya que los - obreros tenían en su favor el criterio sustentado por las au toridades obreras.

### CAPITULO III

- (15) *De la Cueva Mario. Obra Citada Pág. 253.*
- (16) *De la Cueva Mario. Obra Citada Pág. 373, 374.*
- (17) *De la Cueva Mario. Obra Citada Pág. 372.*

CAPITULO IV.

LOS SINDICATOS.

## 1.- DEFINICION DE SINDICATO EN NUESTRO DERECHO MEXICANO.

La Constitución de 1917 aseguró el Derecho de Libertad de Asociación, pero sin dar una definición concreta de la Institución Sindicato; siendo las propias leyes posteriores a la Constitución del 17 las que se encargaron de buscar una definición de nuestro tema, siendo algunas de las más importantes las siguientes:

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, estableció en su artículo 142 lo siguiente: " Se entiende por Sindicato para los efectos de esta Ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo o profesiones o trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes ". Posteriormente, el proyecto Portes Gil, inspirándose en la legislación francesa, estableció en su artículo 284 la siguiente definición: " Se llama Sindicato la Asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarro

llo y defensa de los intereses comunes de su profesión ".

Así mismo, encontramos la definición que dió la Secretaría de la Industria, discutida en la Cámara de Diputados en el mes de julio de 1931, la cual se limita a mejorar la definición dada por el Proyecto Portes Gil, disponiendo en su artículo 235: " Sindicato, es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares y conexas, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de su profesión ".

En el año de 1929, se celebra en México una convención obrero-patronal para discutir el Proyecto Portes Gil, el cual no fué aprobado por las Cámaras, en 1931, las principales centrales obreras formularon diversas objeciones al proyecto de la Secretaría de Industria, criticando la definición de Sindicato, la que atacaban de restringida proponiendo la siguiente: " Se llama Sindicato la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el mejoramiento, desarrollo, y defensa de sus intereses comunes.

El Proyecto de la Secretaría de Industria, se discutió en la Cámara de Diputados en el mes de julio de 1931, tratan

do el apartado referente a sindicatos el día 28 del mismo -- mes, en que la comisión dictaminadora del proyecto, estableció que en los términos del Artículo 232, era suficientemente amplia la definición que quedó consignada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual en su Artículo 232 definió nuestro concepto en la forma y términos siguientes: " Síndi cato es la Asociación de Trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, ofi--- cios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comu--- nes ". (18)

La definición que nos da esta Ley tiene un triple ante--- cedente:

- a) La definición francesa tal y como la formularon -- Paul Píc y George Scelle.
- b) La definición de la Ley del Estado de Veracruz, así como el Proyecto de la Secretaría de Industria.
- c) Las observaciones realizadas por los trabajadores - en los años de 1929 y 1931.

Esta definición estuvo vigente hasta el año de 1970, - en que fué reformada la Ley Federal del Trabajo de 1931, es--- tabléciéndola estas reformas en su artículo 356 correspondien--- te al capítulo II del Título Séptimo el siguiente concepto :



" Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respec  
tivos intereses ".

## 2.- BREVE ANALISIS DE LA DEFINICION DE ESTA LEY.

a) Es la Asociación de Trabajadores o Patrones.- La Asociación profesional persigue como finalidad inmediata el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, para alcanzar este ideal u objetivo dentro de nuestro ordenamiento jurídico se precisa obtener del patrón la celebración de un contrato colectivo de trabajo, mediante el cual se normen las condiciones de trabajo mínimas que deberán ser respe  
tadas en cuanto a prestaciones económicas se refiere, las cuales se incrementarán a medida que se revise dicho contrato. Los sindicatos tanto en México como en los demás países democráticos del mundo, han llegado a ser entidades muy poderosas dentro de la sociedad, agrupando a miles y miles de trabajadores, obteniendo ingresos cuantiosos por las cuotas sindicales que cobran a sus agremiados, así como con las conquistas sindicales que obtienen a través de los patrones. En aquellos países en que el derecho de asociación ha sido favorecido, se ha visto como en el transcurso de varios años, estos organismos han al

canzado un poder enorme mucho mayor que el de los patrones y en ocasiones mayor que el estado, constituyéndose en federaciones y confederaciones, lo que debe ser considerado por estas organizaciones con suma responsabilidad para salvaguardar el orden social y concretar uno de sus fines inmediatos.

- b) Constituida para el Estudio y Mejoramiento y Defensa de sus Respectivos Intereses.- Nos dice el maestro Euquerio Guerrero que el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse debiéndose entender; no solo como una ambición legítima del proletariado, sino como una necesidad ya que los obreros por este medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones.

Esta situación se puede encauzar por dos caminos: el mejoramiento intelectual y el económico, el primero se puede alcanzar mediante la formación de grupos de estudio promulgando por la alfabetización de todos los miembros del sindicato, tomando cursos por correspondencia, creando escuelas de capacitación obrera, organizando conferencias, a través de revistas, y en muchas formas más. El mejoramiento económico puede conseguirse directamente a través del organismo sindical, pues es deber y derecho de éste la defensa de los

intereses colectivos de sus agremiados según podemos ver, co rresponde a la asociación profesional, procurar la unión entre sus miembros. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo -- con los del capital. Pertenece igualmente a la asociación profesional, exigir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo a efecto de mejorar las condiciones de trabajo y la mejora de las prestaciones económicas establecidas en la -- Ley Federal del Trabajo. Así como corresponde a la organizaci ón profesional, exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo cuando este ha sido violado, aunado a esto, -- la facultad que le confiere el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo a la asociación profesional, de representar a sus trabajadores en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin necesidad de poder especial.

### 3.- FORMAS DE SINDICACION.

En nuestro derecho laboral, encontramos que de acuerdo con el Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, se consideran cinco formas de sindicación, que son: Sindicato, Gremial, de Empresa, Industrial, Nacional de Industria y de ofici os varios, con diferencia del Artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que enmarcaba cuatro formas de sindicación, siendo estas: Sindicato Gremial, de Empresa, Industr ial, de Oficios varios, pasando a referirnos a cada uno de

ellos encontramos:

*Sindicato Gremial.*- La fracción I del Artículo 360, -- nos define al sindicato gremial como el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, esta -- forma de sindicación es el heredero de la formación corporativa y fue también la primera de sindicación en el siglo XIX, sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún cuando la diversidad de centros de trabajo produce la natural diversidad de características. En México, la casa del obrero mundial recomendaba la formación de sindicatos gremiales siendo combatida esta forma de sindicación, acusándola de crear división entre los trabajadores dado que cada especialidad de obreros se preocupa de sus problemas particulares, sin importarles los del resto, -- tratando de lograr las mejores condiciones para los trabajadores del propio gremio, llegando en ocasiones a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, fue hasta febrero de -- 1921 en que la Confederación General del Trabajo recomendó la formación de sindicatos de empresa.

*Sindicato de Empresa.*- La fracción II del Artículo de referencia, nos define al sindicato de empresa como el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, así pues, a diferencia del Sindicato Gremial, esta forma de sindicación se apoya en el sentido de que hasta que

un trabajador ingrese a la empresa para que pueda asociarse con los demás, el sindicato de empresa busca la igualdad y aún subordina el interés particular al interés general, subordinando igualmente oficios o profesiones en beneficio de la comunidad obrera, en ocasiones nos encontramos con el inconveniente de que al agrupar empleados y obreros manuales, las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder y esto va creando un antagonismo perjudicial para la unidad sindical.

*Sindicato Industrial.* - El formado por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, esta forma de sindicación acepta el principio directo del sindicato de empresa, a saber los trabajadores pueden sindicalizarse sin otro título que su carácter de trabajadores, pero no se limita a una empresa, sino que permite la unión entre los trabajadores de varias empresas con la sola condición de que dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial, teniendo en consecuencia una visión más amplia de las necesidades de una sección de la clase trabajadora y tiene la oportunidad de constituir un Sindicato Nacional, siendo por tanto, un grado más alto en la formación sindical, el inconveniente que se puede presentar, es que, hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas que se le presenten al comité central pueden ser resueltos en forma equivocada por el desconocimiento de las peculiaridades de cada empresa, por lo que debe ser mane-

jado en forma cuidadosa a través de delegados o de los Comités de cada sección.

*Sindicato Nacional de Industria.*- Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. Esta forma de sindicación viene a ser la forma más completa dentro de los Sindicatos Industriales, con esta forma de sindicación, se hace más palpable el inconveniente señalado para el Sindicato Industrial, pues la mayor extensión del territorio que abarcan era lógicamente -- una mayor dificultad para captar y resolver los distintos -- problemas que se le presentan.

*Sindicato de Oficios Varios.*- En el Sindicato de Oficios varios, se estableció el modo de constituir una asociación profesional en aquellas áreas o localidades reducidas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa, el fomento del sindicalismo llevó al legislador a idear esta clase de Sindicato, pues en la práctica suele ocurrir que, en pequeñas poblaciones haya un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio, o especialidad no menor de veinte, así como que las empresas existentes puedan ser pequeñas, dando ocupación a un limitado número de obreros.

#### 4.- PRINCIPALES PRESCRIPCIONES LEGALES ACERCA DE LOS SINDICATOS.

El Capítulo II del Título Séptimo de la Ley Federal -- del Trabajo, nos dá las normas legales a que debe sujetarse el régimen de un sindicato, comprendiendo los Artículos 356- al 385 de dicho ordenamiento, de donde se desprenden los requisitos de fondo, forma y personas que establece la Ley Federal del Trabajo.

Requisitos de Fondo. - Son aquellos que se refieren a la Constitución misma del grupo y a sus finalidades, son los requisitos esenciales sin los cuales no existiría la asociación profesional. El primer requisito que encontramos, nos enseña a la asociación profesional como la única de tipo clasista, esto que únicamente puede ser formada por patrones o trabajadores, ya que siendo el Sindicato una asociación humana, no puede constituirse con cualquier grupo de personas, -- pues estas han de ser forzosamente trabajadores o patrones. - El requisito que encontramos por lo que a los Sindicatos de - Trabajadores se refiere, es la finalidad que debe perseguir cada una de estas organizaciones y que es entre las mínimas, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o en su caso patronal.

Requisitos en cuanto a forma. - Entendemos por requisito de forma, el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos, estos requisitos los encontramos expresamente señalados en el Artículo -- 365 de la Ley Federal del Trabajo, para poder obtener el registro de una organización sindical, debiéndose acompañar copia por duplicado del Acta de la Asamblea Constitutiva, significa esta que fué la reunión que dió vida u origen a la -- formación de un sindicato, no se exige formalidad alguna para la celebración de esta asamblea constitutiva, los trabajadores de la empresa o región se reunirán, discutirán y votarán para la formación de la asociación profesional, para la legalidad de esta asamblea se requiere únicamente que los -- trabajadores estén libres de influencia pudiéndose hacer --- constar en el acta los siguientes conceptos:

*Fecha de constitución del Sindicato*

*Clase de Sindicato*

*Nombre que lo distinga de los demás*

*Domicilio social*

*Objeto del Sindicato*

*Principios y táctica de lucha*

*Si se adhiere a alguna central obrera*

*El resultado de la primera elección de su comité ejecutivo*

*El lema que adopte la organización*



Una lista con el nombre, domicilio de sus trabajadores y lugar donde prestan sus servicios

Copia debidamente autorizada de los estatutos sindicales.

El Artículo 359 de la Ley de la materia, establece la libertad sindical para redactar libremente sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, y sus actividades y formular su programa de acción, sin embargo vemos que esta libertad sindical se encuentra limitada por el propio Artículo 371 del mismo ordenamiento, el cual establece e impone los capítulos mínimos que deben contener los estatutos sindicales, lo que -- trataré en el capítulo siguiente en forma pormenorizada.

Requisitos en cuanto a las personas. - Nos encontramos que los sindicatos deben constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos, la minoría de edad no es obstáculo para ingresar a formar parte de un Sindicato conforme lo establece el Artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, con la limitación que el Artículo 372 del mismo ordenamiento establece, esto es que, no podrán formar parte de la directiva los trabajadores menores de dieciséis años y los extranjeros, situación que se encuentra debidamente justificada si pensamos que en esta función de directivo sindical se tienen que realizar funciones que requie

ren una mayor formación cultural y sindical.

### EL REGISTRO DEL SINDICATO.

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza del registro de los sindicatos indicando unos autores que este requisito es de carácter formal y otros lo consideran de fondo (23), - la legislación actual cambió el sistema contenido en la Ley del 31, pues ahora dispone que no podrá negarse el registro del sindicato, sino en el caso que no se constituya para la finalidad prevista en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, o sea el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.- Si no se constituye con el número de miembros fijado en el Artículo 354 del mismo ordenamiento, así como si no se exhiben los documentos a que se refiere el Artículo 365 : Copia certificada del acta de la Asamblea Constitutiva; lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; copia autorizada del acta de la Asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Nuestra Ley establece también que, satisfechos los requisitos anteriores, ninguna autoridad podrá negarlo y como una sanción de extraordinaria importancia, dispone que si la autoridad competente no resuelve dentro de un término de se-

senta días la asolicitud de registro, los solicitantes podrán requerirla para que lo haga y si transcurren tres días más sin que recaiga resolución al respecto, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales correspondientes, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

El registro efectuado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades, por lo que hace a la Secretaría del Trabajo, la Ley le ordena remitir copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con esta modalidad del registro automático, se evitan viejos vicios sindicales de presión para evitar el registro de otras agrupaciones antagónicas.

CAPITULO IV

(18) *De la Cueva Mario, Obra Citada Pág. 348 Tomo II.*

CAPITULO V.

LOS ESTATUTOS SINDICALES Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION  
POR INGRESO Y POR SEPARACION.

## 1.- LOS ESTATUOS SINDICALES.

Nos dice la fracción III del Artículo 365 de la Ley de la materia, que los Sindicatos para registrarse, deben remitir por duplicado copia autorizada de los estatutos, y el Artículo 371 del mismo ordenamiento, nos indica los capítulos mínimos que deben contener los estatutos sindicales interviniendo ya en la vida interna de las organizaciones, no obstante que el Artículo 359 establece la libertad para que los Sindicatos redacten sus estatutos. Pasando a hacer algunas consideraciones sobre lo que son en sí los estatutos sindicales, vemos que estos constituyen las normas que van a regir la vida interna de la organización sindical, los cuales son obligatorios para todos los miembros del Sindicato, por haber sido aprobados por la Asamblea Constituyente, y que en nuestro derecho sindical, es la autoridad máxima dentro de la organización sindical.

La fracción primera nos indica que, en los estatutos sindicales debe precisarse la denominación que lo distinga de los demás, lo cual resulta obvio puesto que en nuestro derecho existen infinidad de Sindicatos con denominaciones -

casi comunes, puesto que se originan de la misma rama industrial o gremial.

La Fracción II nos indica, el domicilio, requisito que viene a beneficiar al Sindicato pues será en este lugar donde se le harán llegar las resoluciones y en su caso de ser registrado; el domicilio es un atributo de la persona y el sindicato al adquirir su registro pasará a ser una persona moral conforme lo establece el Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 374.- Los Sindicatos legalmente constituidos, son personas morales y tienen capacidad para :

- 1.- Adquirir bienes muebles.
- 2.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su Institución.
- 3.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

La Fracción III del Artículo 371, nos indica el objeto el cual puede ser entre muchos el de la superación personal, intelectual u técnica de sus agremiados, luchar por el pleno goce del derecho de huelga, el de asociación sindical, por la reducción de la jornada de trabajo, luchar por un constante aumento de salarios reales, luchar por mejores condiciones de trabajo uniformes para cada rama industrial en todo -



el país, luchar por el empleo inmoderado del maquinismo, por el fomento de cooperativas de producción y consumo, así como contra el propio analfabetismo que hace tanta mella en nuestra clase trabajadora.

La Fracción IV del Artículo 371, nos habla de la duración del Sindicato que lógicamente depende del acuerdo de -- donde se hayan aprobado los Estatutos y la cual puede ser -- por tiempo determinado o por tiempo indefinido con la observación de que el Sindicato sólo podrá disolverse por el voto de las dos terceras partes que lo integren o por haber transcurrido el término fijado en los Estatutos.

La Fracción V, nos indica las condiciones de admisión de miembros, algunas de las condiciones más comunes que encontramos en los Estatutos son: Presentar su solicitud para ser admitido como socio del Sindicato; Declarar su conformidad absoluta con la ideología que sustenta el Sindicato; cumplir y hacer cumplir las disposiciones que establecen los Estatutos, así como los acuerdos de Asamblea; no haber sido expulsado de alguna organización sindical por actos contrarios a los principios fundamentales de la clase trabajadora. Estar al corriente en el pago de sus cuotas; guardar absoluta reserva sobre los asuntos que se traten entre otras. Precisamente en este requisito se busca que las libertades del -- hombre sean respetadas y no se coarten o limiten los dere--

chos básicos de la persona.

La Fracción VI, nos habla de las obligaciones y derechos de los asociados, situación fundamental que en forma por demás atinada, tuvo a bien el legislador incluir, entre las obligaciones de los socios encontramos comúnmente las obligaciones que se les imponen para la admisión y a mi manera de ver los derechos de los asociados serían los siguientes: Votar y ser votado; tener voz y voto en las Asambleas; disfrutar de los beneficios y servicios que imparte el Sindicato; ser defendido por el Sindicato cuando se vean afectados sus derechos por los patrones o por el propio Sindicato; concurrir a las Asambleas ordinarias y extraordinarias que celebre el Sindicato; a ser electo para cualquiera de los puestos ejecutivos o comisiones que haya en la agrupación; a ayuda moral y económica por parte de la agrupación; a ser oído en defensa por los representantes sindicales; a propugnar por mejoras económicas de su organización y prestaciones sindicales; pedir y obtener del Comité Ejecutivo solución a sus problemas de trabajo.

La Fracción VII del Artículo 371, establece los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, entre estas últimas podemos encontrar dos: una de suspensión temporal en los derechos sindicales y la expulsión definitiva del seno sindical, es común encontrar en los Esta

tutos sindicales capítulos referentes a la disciplina o sanciones para los agremiados del mismo, que atentos a la gravedad de la violación pueden ser sancionados, por una comisión permanente o accidental que comúnmente se denomina de Honor y Justicia, dichas sanciones pueden ser: Amonestación, privada o pública; suspensión en los derechos sindicales; suspensión en las labores; inhabilitación para el desempeño de algún cargo sindical; expulsión temporal o definitiva del Sindicato; expulsión o suspensión de puestos en la directiva -- sindical, y en algunos casos puede darse hasta el pago de -- sanciones pecuniarias, entre las faltas que pueden originar estas medidas disciplinarias se pueden encontrar: El faltar el respeto a otros socios; no asistir a las asambleas, observar conducta que desprestigie a la organización; no cumplir con los estatutos ni acuerdos de asamblea; aprovechar los -- cargos sindicales para beneficio propio, desatender las comisiones o puestos encomendados; la riña entre los agremiados-- sindicales; el aceptar dádivas con objeto de obtener un beneficio de carácter económico, así como al socio que haga labor divisionista o de desmembramiento en las filas de la organización atentando en contra de la unidad sindical, entre las faltas más graves que pueden ocasionar la expulsión definitiva del Sindicato podemos nombrar las siguientes: El que algún miembro del Comité Ejecutivo o comisiones sindicales -- soliciten o acepten dádivas de los patronos durante el desempeño de sus funciones; a cualquier socio que acepta dádivas-- a cambio de promesas de trabajo; a los miembros del Comité --

Ejecutivo o Comisiones que celebren pactos secretos con las empresas; al socio o funcionario que se apodere de sueldos - que no le pertenezcan; al socio o funcionario que robe, defraude o retenga injustificadamente dineros o valores que correspondan a los fondos sindicales, o destinar para fines diversos los fondos sindicales de los señalados por los estatutos; al socio que haga labor divisionista o de desmembramiento en las filas del Sindicato; al socio que no secunde las huelgas decretadas por la organización; al socio o funcionario sindical que porte armas dentro del local social, en el trabajo o durante el desarrollo de actos sindicales, al que presente acusaciones calumniosas en contra de otros socios o miembros del Comité Ejecutivo. Estas faltas se encuentran en un capítulo especial de todo Estatuto, dada la importancia de su observancia.

Procedimientos de Expulsión.- La Ley Federal del Trabajo establece que, en los Estatutos Sindicales deben precisarse los procedimientos de expulsión. Los miembros del Sindicato solamente pueden ser expulsados de él cumpliendo las siguientes normas:

- a) La Asamblea de Trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la Asamblea de la sección correspondiente, pe-

no el acuerdo de expulsión deberá someterse a la de-  
cisión de los trabajadores de cada una de las sec-  
ciones que integren el Sindicato.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa de con-  
formidad con las disposiciones contenidas en los es-  
tatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de -  
base al procedimiento y de las que ofrezca el afec-  
tado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni -  
emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de  
las dos terceras partes del total de los miembros -  
del Sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse para los casos ex-  
presamente consignados en los estatutos debidamente  
comprobados y exactamente aplicables al caso. Por  
lo general, dentro del procedimiento de expulsión, -  
se sigue el siguiente procedimiento aunado con las  
normas que establece la Fracción VII del artículo -  
371 de la Ley del Trabajo, se crea una Comisión de  
Honor y Justicia, la cual puede ser permanente o --  
accidental según lo dispongan los estatutos, ante -  
esta Comisión serán consignados los trabajadores --  
afectados, recibida una demanda o consignación en  
contra de un trabajador, la Comisión procederá a ci-

tar a los inculpados para el efecto de que rindan pruebas en su descargo, así como a los trabajadores que formulen la acusación para el efecto anterior o sea para que rindan pruebas en contra de los afectados tras lo cual la Comisión deberá formular el dictamen correspondiente turnándolo al Comité Ejecutivo para el efecto de que este proceda a convocar a la Asamblea que se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

En algunas ocasiones, esta cláusula de expulsión ha sido objeto de abusos por líderes que mediante el uso inmoderado de la misma pretenden imponer sus criterios o pretendan imponerse ante los que van en contra de sus propósitos, sin desde luego, dejar de mencionar que la cláusula de exclusión se ha manifestado como un medio idóneo para lograr el fortalecimiento de la unidad sindical, fortaleciendo la clase obrera, contrarestando así la fuerza de la clase empresarial.

La facultad de los sindicatos para expulsar a los miembros de este cuando no cumplen con las normas estatutarias parece evidente, es un derecho que se desprende de la libertad de asociación profesional, ya que no se puede obligar a permanecer asociado con quien no cumple con las leyes del grupo, pero esta no es una libertad o facultad arbitraria, ya que la misma debe estar limitada por los derechos del in-

dividuo, ya que este al entrar a la asociación, adquiere derechos que no pueden serle arrebatados, por lo que la Ley reconoce en la Fracción VII del Artículo 371, la facultad de expulsar a los miembros del Sindicato, está sujeto a los siguientes requisitos tomados del precepto legal que se invoca:

- a) Como presupuesto esencial que el trabajador sea -- miembro del Sindicato.
- b) Que exista un motivo de expulsión marcado en los estatutos.
- c) Que se cumpla con el procedimiento marcado en los -- estatutos.
- d) Que el acuerdo de expulsión sea tomado por las dos terceras partes del Sindicato.

La Suprema Corte de Justicia, ha resuelto que la facultad de expulsión de que goza la asociación profesional, no es una facultad arbitraria, por lo cual la decisión correspondiente está sujeta a la revisión de las autoridades del -- trabajo.

Por otra parte, la Ley no señaló las líneas generales del procedimiento de expulsión, pero en todo caso debemos seguir el espíritu del Artículo 14 Constitucional, y será por tanto indispensable que se haga saber al trabajador la acusación, que se le reciban sus pruebas y que se le oiga en de-- fensa por sí o por persona de su confianza, en la práctica --

existe una situación que en mi concepto es un tanto viciosa, frecuentemente en los Sindicatos Nacionales de Industria se habla de una comisión de investigación o de formulación del proceso o de vigilancia, que formula el dictámen para ser sometido a los socios quienes se constituyen en jueces de conciencia que en las secciones no están en contacto directo -- con el problema ya que en la práctica, los socios no juzgan la situación del trabajador afectado, sino de la opinión de una comisión dejando la suerte de los socios en manos de la directiva.

La licitud de este tipo de estipulaciones en los contratos colectivos de trabajo ha sido reiterada por nuestra legislación en el párrafo último del Artículo 395 de la Ley Federal del trabajo, según reza.

Artículo 395, párrafo último: " podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante."

Esta cláusula reviste una primordial 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 debates, puesto que bas-



ta 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 empleo 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 forma y de fondo que esta exige.

El funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación nos plantea dos problemas principales a saber: El primero nos plantea en qué caso procede al separación del trabajador en su empleo, y el segundo estriba en saber sobre qué 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 sólo hecho de que el trabajador se separe o sea expulsado del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, 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 voluntaria del trabajador, o sea una situación en la que sólo opera el acto de voluntad mismo en tal hipótesis no existe problema alguno, pues el trabajador ha querido su separación sindical, no obstante saber que con la misma acarrea el despido de su trabajo.

También puede presentarse la separación del obrero como una expulsión decretada por la asociación profesional, -- forma en que fundamentalmente funciona la voluntad general o mayoritaria de la mencionada asociación, frecuentemente contra la voluntad del trabajador afectado.

Lo importante y novedoso del poder disciplinario que en nuestro derecho se ha reconocido a los Sindicatos, consiste en que, este derecho de sancionar, trasciende en forma im-presionante 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.

En la Fracción VIII del Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, se regula la forma de convocar a asambleas, época de la celebración de ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el mismo precepto se dispone que, si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del Sindicato o de la sección, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a la -- asamblea, y si no lo hacen dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, pero en este caso, para que la asamblea pueda sesionar y tomar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato o de la sección, en la --

inteligencia que las resoluciones podrán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros.

La Ley dispone en otras fracciones, del precepto que comentamos, que los estatutos deben indicar el procedimiento - para la elección de su directiva y número de sus miembros : El período de la duración de su directiva; normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del Sindicato; forma de pago como monto de las cuotas-sindicales; época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás que apruebe-la asamblea.

## 2.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.

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

Artículo 395.- En el Contrato Colectivo de Trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato. Esta -- cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios a -- su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajado-res 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 el de la cláusula de exclusión.

Esta cláusula de exclusión regula la permanencia en el trabajo para quienes al estipularse en el contrato, ya eran trabajadores de la empresa y regirá para aquellos trabajadores que vienen de fuera y pretenden ingresar a la empresa.

La cláusula de exclusión de ingreso no puede ser instrumento para privar de sus empleos a quienes por tener el carácter ya de trabajadores con anterioridad a su estipulación, tienen adquirido el derecho a la estabilidad en el empleo, 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 justificarse en el hecho de haberse incluido en el Contrato Colectivo de Trabajo la Cláusula de Exclusión de Ingreso, porque tal situación equivaldría a darle efectos retroactivos, contrariando uno de los principios fundamentales de nuestro sistema jurídico contenido en el Artículo 14 Constitucional.

La amplitud que tiene esta Cláusula de Exclusión de Ingreso, consiste en primer término a limitar el sistema tradicional del patrón de contratar a sus trabajadores puesto que

este ha quedado limitado a ejercerlo dentro del número de -- miembros del Sindicato contratante, por lo regular sucede -- que el patrón solicita del Sindicato un número de trabajado-- res, los cuales se le proporcionan nominalmente por el Sindi cato para cubrir a sus vacantes. Puede pactarse en el Con-- trato Colectivo de Trabajo que si el Sindicato dentro de un término no proporciona los trabajadores requeridos, el pa-- trón podrá reclutarlos con la condición de que los mismos se afilien al Sindicato contratante.

La Cláusula de Exclusión por Ingreso viene a benefi-- ciar al Sindicato titular, puesto que además de ser un ins-- trumento para favorecer la sindicalización, tiende a solida-- rizar a los miembros del Sindicato que prestan sus servicios en el empresa de que se trate, misma que no podría llevarse-- a cabo si los patronos tuvieran la libertad de contratar tra-- bajadores libres, con grave perjuicio para la clase obrera.

Siguiendo el criterio del maestro Mario de la Cueva,-- aceptamos que una de las consecuencias principales de la vio lación por parte del patrón de contratar exclusivamente per-- sonal miembro del Sindicato titular del Contrato Colectivo - de Trabajo, es la de ejercer la acción colectiva, para exi-- gir el cumplimiento de lo pactado; o bien con base en lo dis puesto por el Artículo 450, Fracciones I, II y IV de la Ley Federal del Trabajo en vigor, recurrir a la huelga para ha--

cer efectivo este derecho.

Cabe mencionar la observación hecha por el maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que si un tercero sin ser propuesto por el Sindicato contratante, ocupa una de las plazas dentro de la empresa, plaza reservada por estipulación contractual a los miembros del Sindicato contratante: se acepta la primacía 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 plaza dentro de dicha empresa, trabajo al que deberá renunciar; a este respecto cabe preguntarse si el trabajador que se ve perjudicado por una acción colectiva y obligado a separarse del trabajo que venía desempeñando, está en posibilidad de demandar del patrón su indemnización constitucional, porque si bien es cierto que el trabajador está obligado a conocer la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, 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. El pago de los daños y perjuicios ocasionados a dicho trabajador y el pago de los daños y perjuicios ocasionados al Sindicato, el que podrá -- cuantificarse en diversas formas, así como que el patrón de-

be indemnizar al trabajador que ocupó sin la aprobación del  
Sindicato.

CAPITULO VI



LA REGLAMENTACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION  
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

La integración de esta Institución Jurídica, dentro -- del Derecho Mexicano del Trabajo, viene a ser una de las más importantes conquistas de la clase obrera en su lucha por el mejoramiento de sus condiciones de vida, puesto que a través de ellas se logra la unificación de la clase trabajadora, y el fortalecimiento de las agrupaciones sindicales como medio de defensa ante las maniobras empresariales tendientes a la división de dichas organizaciones. A medida que los trabajadores se dieron cuenta de la importancia de la organización sindical en su lucha en contra de la opresión capitalista, se trató de integrar al mayor número posible de trabajadores a la base organizada. Las asociaciones de trabajadores, lograron imponer al patrón, la obligación de contratar únicamente personal afiliado a determinado Sindicato, buscando de esta manera unificar la acción de todos los obreros a fin de formar un frente común en una empresa determinada y así, obtener mejores resultados en sus prestaciones de tipo económico y de 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 trabajo, estos acentuaron su presión sobre el empresario con el objeto de que éste utilizara exclusivamente en su empresa personal sindicalizado, fue así como en los Contratos Colectivos de Trabajo incluyeron las cláusulas, por medio de la cual el patrón se obliga a contratar exclusivamente a -- trabajadores miembros del Sindicato con el cual tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, ya que de no existir este pacto, al patrón le convendría contratar personal ajeno al Sindicato, ante esta situación la clase patronal asumió una actitud defensiva y procuró por todos los medios de presionar al obrero para que abandonara la agrupación sindical y con esto contrarestar la fuerza que el movimiento sindical estaba teniendo. Como esta Institución resulta ineficaz para contrarestar el progresivo desarrollo de las organizaciones obreras, y tomando en cuenta las presiones patronales para obstaculizarlas, el sector obrero acentuó aún -- más la presión para que los patronos aceptaran la inclusión dentro de los Contratos Colectivos de Trabajo una nueva -- cláusula que detuviera la táctica divisionista que se venía usando en perjuicio 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 progre-

siva 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 trabajadores organizados en la Confederación Regional Obreros Mexicana.

Las organizaciones obreras atacaron primeramente la re dacción 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 patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo siempre que haya sido aceptada voluntariamente por - las partes ", conforme a estos términos, la inclusión de estas cláusulas quedaba a la voluntad del patrón. La reglame ntación que se hizo del Artículo 49 de la Ley Federal del Tr abajo de 1931, fué suprimir la palabra voluntariamente, con - lo que dejó el camino abierto a los trabajadores para coac - cionar al patrón por medio de la huelga o de la intervención de las autoridades laborales y obligarlo a la Cláusula de Ex clusión de Ingreso en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Dicha Cláusula de Exclusión de Ingreso quedó establecida en el Artículo 49 en la forma siguiente:

Artículo 49.- La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén 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 Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo: " La consagración de la Cláusula Sindical de Admisión al Trabajo, de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece el sindicalismo ". [19]

La Cláusula de Exclusión de Ingreso al quedar reglamentada en esta forma, permitió a los trabajadores coaccionar al patrón para 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. [20]

Aún cuando 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 estén sindicalizados ", sin hacer la mención de que dichos trabajadores fueran miembros del Sindicato pactante.

Actualmente, la inclusión de la cláusula que nos ocupa su uso, se ha generalizado en los Contratos Colectivos de -- Trabajo, puesto que se ha considerado como un elemento indispensable para las organizaciones obreras, así como para el desarrollo económico, pues a la vez que obligan al patrón a contratar personal del Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, fortalecen su unidad, pudiendo así presentar un frente único ante el patrón y así lograr mayores conquistas en el ámbito económico, que se reflejará en las prestaciones contractuales.

Por lo que respecta a la Cláusula de Exclusión por Separación, la misma quedó aceptada por primera vez en nuestro derecho en la Ley Federal del Trabajo de 1931 quedando regulada en el 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 aceptación de este derecho, se estableció una protección más completa a la integridad de la asociación profesional de trabajadores, haciendo patente el reconocimiento por parte de la Ley Federal del Trabajo del derecho que aquélla le asiste, para desarrollarse pleneamente y llegar a ser el factor del progreso que las organizaciones obrera 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 indica: La Cláusula de Exclusión ha sido objeto de censura, se entiende por enemigos del sindicalismo, porque mediante la aplicación de esta sanción sindical, los obreros carentes de responsabilidad -- que olvidan sus deberes sindicales, se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La Constitución es be

neficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que nos ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias, sin embargo, es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical. (21)

Según el Maestro Mario de la Cueva: " La Cláusula de Exclusión por Separación, es una Cláusula del Contrato Colectivo en virtud de la cual y a petición del respectivo Sindicato, debe ser despedido de la empresa, el trabajador que, formando parte de dicho Sindicato, renuncie a formar parte de él, o es expulsado del mismo. (22)

De acuerdo con la interpretación del citado Artículo, no es posible considerar que la Cláusula de Exclusión por Separación admita una doble interpretación, en el sentido de que puede extenderse su aplicación a todo trabajador sindicalizado; esto es debido a la gravedad de la sanción que le es aplicada al trabajador y por tener que seguirse previamente el procedimiento establecido por los estatutos del Sindicato. Lo anterior fue confirmado en tesis sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que sostuvo el criterio de que la Cláusula de Exclusión sólo puede aplicarse a los trabajadores que formen parte del Sindicato contratante.



Para que a 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 de su aplicación; estos estatutos de acuerdo con la fracción VII del Artículo 246 de dicha Ley Federal del Trabajo de 1931, debían contener los motivos 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 del Trabajo de 1931 solo exigía como garantía para los trabajadores a quienes se les aplicaba la Cláusula de Exclusión por Separación, que la expulsión fuera acordada por un mínimo de las dos terceras partes de los miembros del Sindicato, y que la causa que este invocara, así como el procedimiento a seguir, estuviera consignado en los estatutos de la organización.

De lo anterior podemos pensar que el derecho del Sindicato era ilimitado, puesto que este podía consignar libremente en sus estatutos las causas de separación que quisiera y el procedimiento por demás sencillo que le convenga, mi opinión es que, aún partiendo de la situación que la expulsión por parte de los Sindicatos de uno de sus miembros, es un ac

to interno del Sindicato, a pesar de ello, debe acatar ciertos principios que imponen las necesidades y principios, --- pues no puede funcionar como una facultad arbitraria de tales organismos, no obstante que sí constituye un derecho para los mismos.

Es bien sabido que toda organización tiende a formar metas u objetivos, los cuales no podrían ser alcanzados en forma aislada por cada uno de sus miembros, por lo que para lograr esas metas, es necesario cumplir con las obligaciones que el propio grupo se fijó para alcanzar esos fines, por lo tanto, las correcciones disciplinarias, hasta la sanción más grave que es la expulsión de la organización, se basa en la necesidad de reconocer al grupo por medio de sus órganos correspondientes, el ejercicio de cierta autoridad para orientar la actividad de sus miembros hacia las finalidades comunes.

Es afirmado por algunos autores, que si el Sindicato como toda organización de carácter colectivo, tiene un objeto legal de acuerdo con sus fines históricos y sociales, no puede por esta razón de ser una asociación profesional de -- trabajadores con fines comunes, actuar en relación con actividades que afecten sus finalidades y además no pueden extenderse a la vida de los socios, sino únicamente con aquellos actos que van en contra de los principios de la organización.

Al respecto, el distinguido autor Balella nos dice: --  
 " El ejercicio de tal facultad, [ la disciplinaria ] está naturalmente limitada a las relaciones de trabajo, fuera de estas, alas 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 ". [23] De esta manera, sólo 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 figura la insubordinación, la falta de compañerismo, la de colaboración o de cumplimiento en los deberes sindicales, 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 en contra de los intereses sindicales o de los trabajadores, constituye una causa de expulsión, entre tales actos podemos mencionar, el espionaje, la traición al Sindicato, esquirolaje, pero de todas estas causas, pienso que la de mayor importancia y la que sin lugar a dudas debe ser castigada con la 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 de lograr la unidad de los trabajadores dentro del Sindicato para el mayor fortalecimiento de los mismos. No estamos de acuerdo con las limitaciones a que se pretende debe quedar el derecho de los Sindicatos para su estructuración, ya que por su especial naturaleza, como instrumento que es de lucha de la clase obrera, está sujeto a las contingencias que en esta lucha se presentan, y al señalar tajantemente estas causas de expulsión podrían llegar a entorpecer su funcionamiento, con grave peligro de su armonía interna, y tal vez en perjuicio del interés social que se trata de salvaguardar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo una jurisprudencia evolutiva en cuanto a la Cláusula de Exclusión por Separación, ya que en un principio exigió que el patrón se cerciorara de la condición de sindicalizado del trabajador (ejecutoria del 15 de junio de 1938) y sobre el cumplimiento de las formalidades en la expulsión (ejecutoria 28 de septiembre de 1938), después la Corte estableció que el despido a petición del organismo sindical era automático sin que el patrono tuviera que indagar nada sobre la expulsión del sindicalizado, aduciendo que no debía interferir en el régimen interno de la organización obrera (ejecutoria del 4 de mayo de 1939). Finalmente, la Corte estableció que sólo tenía como obligación el patrono, de cerciorarse de la auten

*ticidad de la petición sindical, la existencia de la Cláusula de Exclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo, y la pertenencia del trabajador en el Sindicato, [ejecutoria del 6 de Septiembre de 1940] llenándose estas exigencias, el patrón debía despedir sin responsabilidad.*

## 2.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

*La Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 1970, reunió con ciertas modificaciones el texto de los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en los que se contenían la Cláusula de Exclusión que nos ocupa, mismo que quedo establecida en el Artículo 395 de la siguiente manera:*

*Artículo 395.- En el Contrato Colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante, esta Cláusula o cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato y que ya presten sus servicios a la empresa o establecimientos con anterioridad a la fecha en que el Sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la Cláusula de Exclusión".*

*Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados -*

del sindicato contratante."

Los maestros Dr. Aberto Trueba Urbina y Jorge Trueba-Barrera, a raíz del cambio que presentaba el artículo 395 - de la Ley Federal del Trabajo de 1970 sostuvieron que "Las cláusulas de Admisión y exclusión sindical, podran establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que estimen conveniente las partes, eliminando así el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales; En la Legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y obtención, pero a raíz del cambio este de recho podra hacerse valer incluso mediante la huelga, en -- los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato Ley.

En atención a las dos modalidades que presentan las-- cláusulas de exclusión por ingreso y por separación en la-- Ley Federal del Trabajo de 1970, podemos pensar que aun --- cuando las dos pueden estudiarse por separado como lo planteaba la Ley de 1931, dentro de la vida sindical y dentro - de las relaciones obrero-patronales, se dan íntimamente ligadas, resultando complementarias, porque si vemos la cláusu la de exclusión de ingreso, por si sola, constituye únicamente la mitad de la garantía que el sindicato necesita, y sin la cláusula de exclusión de por separación la de ingreso resulta ineficaz.

Pues puede pensarse que si solo existiera la cláusula de exclusión de Ingreso el obrero que deseara trabajar en -- determinada empresa se afiliaría a la organización o sindicato existente en la misma para después renunciar al mismo, y -- mantendrá su trabajo sobre todo con el beneplácito del pa-- tron y sin correr el riesgo de que su conducta sea sansiona da, por lo que es clara la función de ser de la cláusula de exclusión por separación, por lo que debe pensarse en que -- estas figuras jurídicas legalmente conforman una sola insti tución del derecho laboral.

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación -- la Ley vigente ha modificado su naturaleza jurídica, ya no es un derecho de virtualidad legal, sino que ya es un dere-- cho declarado como tal por la Ley, al establecer en su artí culo 395 "Que podrá también establecerse que el patron sepa rara a los miembros que renuncien o sean expulsados del sin dicato contratante". Según el artículo 236 de la Ley del -- Trabajo de 1931, el derecho del sindicato a solicitar el -- despido quedaba supeditado a que existiera en los contratos colectivos de trabajo dicha cláusula de exclusión, la termi nología no nos habla de derecho pero se; remite al contrato colectivo de trabajo como también aparece en el artículo -- 395 de la Ley actual.

La cláusula de exclusión por separación dada la impor tancia que reviste, por la gravedad de la sansión de que es

objeto el trabajador mediante la aplicación de dicha cláusula, y que viene a traducirse nada menos que en la pérdida de su empleo, algunos tratadistas criticaban lo que a su punto de ver constituía una insuficiencia de la Ley anterior, el que esta, dejara en libertad a los sindicatos para establecer en sus estatutos, los motivos y procedimientos para la expulsión de sus miembros, argumentando que dada la gravedad que para los trabajadores tenía la aplicación de esta cláusula, estos en un momento dado no contaban con una verdadera garantía ante la indebida o injustificada cláusula de exclusión, atendiendo que la Ley de 1931 solo imponía como único requisito para la aplicación de la misma que el procedimiento para dicha aplicación se encontrara establecido en los estatutos del sindicato, dejando de dar esta base sobre las cuales debía fijarse dicho procedimiento.

Tratando de remediar lo anterior y de prevenir abusos e injusticias y en forma indirecta, regulando y reglamentando la cláusula de exclusión por separación, la nueva Ley Federal del Trabajo de Mayo de 1970, ha sometido a todo miembro de un sindicato a las garantías de legalidad y de audiencia, que nuestra constitución otorga a todo ciudadano, garantías que quedaron consignadas en el artículo 371 fracción VII de dicho ordenamiento, y a través del cual se exige que medien previamente causas de expulsión previstas en los estatutos sindicales, que se oiga la defensa del trabajador acusado y se le reciban sus pruebas, y que lo juzgue-



la asamblea general del Sindicato, y que dicha aplicación -- sea calificada por mayoría de más de las dos terceras partes de los miembros del Sindicato, transformando la aplicación de la aplicación de la Cláusula de Exclusión es un procedimiento penal sindical, siguiendo la pauta marcada por la Suprema Corte de Justicia.

Aunque creemos se ha pecado de un formalismo excesivo y que los requisitos que impone la Ley Federal del Trabajo - sumado con los que ha impuesto la Corte, van a dar consecuencia un considerable aumento, en la ya prolifera matriz de juicios laborales.

El Artículo, objeto de nuestro estudio 371 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VII, regula la aplicación y el procedimiento de la Cláusula de Exclusión sindical 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 expulsión - deberá someterse a la desición de los trabajado - res de cada una de las secciones que integran - el sindicato.

- c).- El trabajador afectado será oído en defēnsa de - conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan - de base al procedimiento y las que ofrezcan el - afectado.
- e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar - ni emitir su voto por escrito.
- f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total total de los - miembros del sindicato.
- g).- La expulsión solamente podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente aprobados y exactamente aplicables - al caso.

Sumado a lo anterior y ante lo abrumoso del procedi - miento que tiene que agotar el ente sindical todavla aún -- tiene que cumplir con los requisitos extrajudiciales que - en diversos criterios ha establecido la corte en la aplica - ción de la cláusula de exclusión por separación y de los --

cuales transcribo algunos.

"Cláusula de exclusión sus requisitos. Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fué legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es preciso la concurrencia de los siguientes hechos: Que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la Organización, que se pruebe que ocurrió uno de esos motivos, y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que ésta fué aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato. (Debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la Asamblea, el sentido en que voto y su firma), que la cláusula esta estipulada en el Contrato Colectivo y que se comunique al patron en forma auténtica el acuerdo de expulsión". Amparo 2546/55/2, . Rebeca Pérez Torres. Fallado el 8 de Abril de 1957.

Lo anterior tesis, recoge en extracto los requisitos que marca la actual fracción VII, del Artículo 371, de la Ley Federal del Trabajo, subsanando las omisiones del artículo 246, de la Ley del Trabajo de 1931.

"Cláusula de exclusión, Comprobación de la correcta aplicación de la. Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley del Trabajo (1931), dispone que los trabajadores sindicalizados solo podrán ser expulsados del sindicato con la

aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal debe probarse en el Juicio respectivo que votaron por la exclusión del trabajador el número proporcional de socios indicando, - lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos".

Quinta Epoca Tomo CXXX, página 684, A.D. 3551/55. --  
Sebastián Martínez García y Coags, 5 votos.

Sexta Epoca, quinta parte; Volúmen VII, página 18, A. D. 2390/55, Sindicato de Trabajadores en General de la Fábrica de Cemento Veracruz, S.A., unanimidad de 4 votos.

VOL. XII página 87, A.D. 448/56, Agustín Rentería. --  
Unanimidad de 4 votos.

VOL. LX página 20, A.D. 7981/60 Dolores Alonso Ortiz--  
Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917, a 1975 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta parte Cuarta Sala, -  
página 34.

La anterior Jurisprudencia viene a reafirmar que en la aplicación de la Cláusula de exclusión debe ser aprobada por una mayoría calificada, con lo que se evitan viejos vicios sindicales al tener que demostrarse mediante la lista nominativa, de los miembros del sindicato el número de los concurrentes a la asamblea de exclusión, el nombre de cada uno de éstos, el sentido en que voto y la firma de los mismos, en caso contrario y atendiendo a la Jurisprudencia --- transcrita resultaría ilegal la aplicación de la Cláusula de exclusión, lo que consecuentemente traería aparejado, -- que en caso de que esta fuera impugnada ante los Tribunales obreros la condena del Sindicato de las acciones correspondientes.

La reglamentación que del artículo de que se trata ha hecho la Legislación laboral vigente constituye a nuestro Juicio, una intervención del Estado en la esfera de la Autonomía Sindical, ya que limita la aplicación de la Cláusula de exclusión por separación a un procedimiento excesivamente formalista, contrario a los fines que mediante la aplicación de dicha cláusula se pretende obtener, la cual se ha visto empujada ante tales modificaciones. Esta tendencia intervencionista del Estado, que se manifiesta en la Ley Laboral Vigente, es consecuencia de la fuerza del capital, como factor real de poder, a través de lo cual se pretende contrarrestar la fuerza del movimiento obrero y lograr el desmembramiento de las Organizaciones Sindicales. Impi-

diendo con ello que el trabajador desarrolle su capacidad de lucha y de defensa a través de las Asociaciones Profesionales, como medio especialmente adecuado para el logro de sus fines, atento a lo cual dichas agrupaciones reclaman una esfera de autonomía que les permita enfrentarse a las contingencias que presenta la lucha sindical.

Basta que la Constitución y la Ley Reglamentaria otorgue los medios para la existencia de la Asociación Profesional para que corresponda a estos como tutelares de este Derecho hacer que cumplan 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, el concurso y la adhesión del sector obrero, para que esta clase redima de la ignorancia y la explotación dispersa y aplastada unificando, vigorizando y reivindicando los principios sociales establecidos en la Ley vigente obteniendo por esta vía la justicia social, a través de Centrales Obreras que garanticen una gran concentración de fuerzas sociales que les permita luchar en contra del poder económico y político de la clase capitalista.

En el camino de este fortalecimiento sindical, la Cláusula de Exclusión es uno de los recursos más efectivos, obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad

de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo si quiere ac  
tuar fuera o contra de los interéses sindicales.

Evitando que el propio trabajador impedido por la mi  
seria y el hambre se torne en instrumento patronal, activo  
o pasivo, pero siempre eficas, lo que a la postre se tradu  
ce en perjuicio para ese mismo obrero puesto que a causa de  
la supervivencia las condiciones de trabajo impuestas por  
su patron van a ser mayores ante la ausencia de Organismos  
Obreros fuertes y militantes, que mediante la acción con--  
junta y la unidad logren mayores prestaciones y beneficios  
en las condiciones de trabajo. Puesto que si el obrero lí  
bre va a caer en la explotación patronal, sin horizontes -  
de redención positiva, ante tal situación, parece preferi-  
ble que caiga frente a una dictadura sindical, que al menos  
ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado--  
de lacras bien conocidas seas instrumento de su rehibindica  
ción económico y social. Por lo tanto bajo ningún concepto  
debe aceptarse la intervención del Estado en la organiza--  
ción interna del Sindicato, que si bien es cierto debe ob--  
servar determinadas directrices corresponde señalar éstas a  
los propios miembros del Sindicato y no al Estado, puesto -  
que estos son los que aprueban los Estatutos que reglamen--  
tan la vida interna de la Organización Sindical, con mayor  
razón pensamos debieran desecharse, las limitaciones que se  
nan impuesto a la aplicación de la cláusula de exclusión, =  
ya que según lo he manifestado esta cláusula es necesaria y

*casi indispensable para la existencia de un sindicalismo -- eficaz, como fuerza reguladora a los factores de la producción, por lo que su esmpequeñecimiento en la Ley Federal -- del Trabajo, resulta contrario a los intereses de la clase-trabajadora y a los fines del sindicalismo.*

*3.- Acciones que puede ejercitarse en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.*

*Como hemos manifestado anteriormente la Ley contiene los requisitos que deben reunirse para la aplicación de la Cláusula de exclusión por separación, mismo que la Jurisprudencia se ha encargado de afinar y completar. Estos requisitos pueden unirse en cuatro categorías conforme lo detalla el maestro Mario de la Cueva en los siguientes términos: a).- El trabajador debe ser miembro del Sindicato; b) El trabajador debe renunciar o ser expulsado del Sindicato; c).- Han de cumplirse los requisitos de fondo y forma que fija la Ley para la renuncia o la expulsión; d).- Finalmente el despido procede previa petición del Sindicato a la -- Empresa. [24]*

*Los efectos que produce la aplicación de la cláusula de exclusión por separación se pueden traducir en tres situaciones. En primer término, la pérdida del empleo que se desempeña en la Empresa en segundo lugar la pérdida de to--*



dos los derechos inherentes al empleo, como años de antigüedad, expectativa de jubilación y otros de realización futura, almente, la ausencia de indemnización por despido.

Si el Sindicato no observa en la aplicación de la Cláusula de Exclusión Sindical los requisitos de fondo y de forma que establece la Ley para su aplicación, se produce un acto ilícito que engendra responsabilidad hacia el Sindicato, siendo la primera consecuencia la de reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales, ya que al haber sido despedido arbitrariamente de la organización debe ser reintegrado a la misma, situación ésta que ha sido reconocida por la Corte en diversas ejecutorias.

La segunda consecuencia que origina la falta del cumplimiento de la Ley es la de reinstalar al trabajador despedido en el puesto que éste ocupaba hasta el momento de ser separado, lo que también ha sido aceptado por la Corte en diversas ejecutorias.

Por último, la tercera consecuencia sería el pago de los daños y perjuicios que el Sindicato originó al trabajador expulsado, equivalentes a los salarios que dejó de percibir el trabajador hasta la fecha en que sea reinstalado en su puesto. El fundamento de esta afirmación según el maestro Mado de la Cueva lo encontramos en el artículo 1910, del Código Civil el que establece que "El que obrando ilícitamente cause daño a otro, está obligado a repararlo"

Esta obligación de reparar el año es igualmente aceptable por la Corte en diversas Ejecutorias.

De los anteriores párrafos se desprende que las acciones que puede ejercitar aquel trabajador frente a un Sindicato que ha aplicado a éste la cláusula de exclusión por separación son:

- a).- El reconocimiento de sus derechos sindicales, y la declaración de nulidad del acuerdo de expulsión sindical, por no haberse cumplido con los requisitos legales o con los requisitos estatutarios.
- b).- La Reinstalación en el puesto que venía desempeñando el trabajador en el momento de su separación.
- c).- el pago de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador con la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, equivalente a los salarios dejados de percibir desde la fecha en que fué separado de su empleo y hasta que sea reinstalado en el mismo.

A continuación se transcriben algunas ejecutorias ilustrativas de lo que se ha mencionado con anterioridad.

" CLAUSULA DE EXCLUSION.- Es procedente condenar al sindicato que aplicó la cláusula de exclusión a uno de sus miembros, al pago de los daños y perjuicios equivalentes al salario que dejó de percibir cuando habiéndolo sido demandando contesta la demanda negando que le haya aplicado tal sanción y se prueba que si lo excluyó, pues a la Organización Sindical corresponde demostrar la legalidad del procedimiento seguido y si no lo hace, optando por negar la demanda, su actitud le hace responsable del pago de tales daños y perjuicios". Directo 1068/1961, Sindicato de trabajadores de la Industria del Radio y Similares de la República Mexicana, Sección 47, Resuelto el 2 de Mayo de 1963, -- por unanimidad de 4 votos. Ausente la Señora Mtra. Salmoñán de Tamayo. Ponente el Sr. Mtro. Yañez Ruiz. Sr. Lic. Rafael Pérez Miravete, 4a. Sala.- Boletín 1963, pag. 229.

#### RESPONSABILIDAD PATRONAL FRENTE A LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La cláusula de separación por exclusión sindical otorga una facultad a la Asociación Profesional e impone al -- Empresario la obligación de despedir al trabajador que renunció o fué expulsado del Sindicato. El incumplimiento del patrono a la petición sindical origina un conflicto de carácter colectivo, puesto que si existe en el Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de separación, el sindicato Titular de tal Contrato podrá ejercitar el derecho de huel

ga incluso para exigir el cumplimiento de dicha disposición contractual, por lo que ante tal situación el patrón en caso de que llegara a estallar un movimiento de huelga para exigir el cumplimiento de dicha disposición se verá obligado -- por la Autoridad Obrera a cumplir con el Contrato Colectivo de Trabajo y a pagar los salarios caídos durante todo el -- tiempo que dure la huelga.

Por otra parte se puede dar la situación de que el patrón se niegue a separar al trabajador, así como a admitir al trabajador o los trabajadores propuestos por el Sindicato para substituir al trabajador expulsado, ante tal situación, se puede producir un doble efecto. El incumplimiento de la Cláusula de separación de carácter colectivo y cuyo titular lo es el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, y la acción colateral del trabajador propuesto para la vacante, quien puede exigir del patrón, el pago de los salarios correspondientes, durante el tiempo que éste se negó a ocuparlo, ya que incurre en responsabilidad, lo cual ha sido -- aceptado por la Suprema Corte en la Ejecutoria que se transcribe. " Si el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo aplica la Cláusula de Exclusión a diversos trabajadores y en substitución de éstos pone a distintos trabajadores pertenecientes al mismo Sindicato, y el patrono se niega a separar a los excluidos y a ocupar, en consecuencia, a los substitutos, es evidente que incurre en responsabilidad; ---

atento a lo dispuesto por los Artículos III, Fracción XVI, y 236, de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidad que se traduce en la obligación de pagar los salarios correspondientes a los trabajadores que se vieron imposibilitados de trabajar por su culpa, a más de los correspondientes a los no excluidos cuyo trabajo siguió utilizando ". Amparo directo-1535, Cuarta Sala Compañía de Servicios Públicos de Nogales.

Por último si el empresario se niega a la petición del Sindicato puede ocurrir que tal situación se deba a que el trabajador afectado no era miembro del Sindicato, de que el oficio respectivo no era auténtico o por no existir la Cláusula de Exclusión por Separación en el Contrato Colectivo de Trabajo, en todos estos casos el patrono no incurre en responsabilidad puesto que la Corte ha sostenido en diversas ejecutorias la responsabilidad patronal frente a la aplicación por parte de los Sindicatos de la Cláusula de Exclusión Sindical por Separación.

Dicha responsabilidad se sostuvo con las siguientes tesis:

Cláusula de Exclusión.- Si el patrón que despide a un trabajador por haberlo solicitado el Sindicato Titular del Contrato Colectivo quiere liberarse de responsabilidad, debe cercionarse de que la solicitud que al efecto se le hace por

la Organización, es auténtica, de que en dicho Contrato está consignada la Cláusula relativa y de que el trabajador pertenece al Sindicato, pues en caso contrario, el patrón es el único responsable de las consecuencias del despido. Amparo directo 1718/1954-2 a. Troquelado y Formaciones Metálicas, - S. A., fallado el 4 de Febrero de 1955. Cuarta Sala, informe 1955, pág. 12.

Cláusula de Exclusión.- Tratándose de la Cláusula de Exclusión por Separación, al patrón no le incumbe intervenir ni discutir su aplicación sino separar al trabajador al recibir el requerimiento sindical, por lo que las responsabilidades por defectuosa o ilegítima aplicación de dicha cláusula corresponde al Sindicato que la decreta. Otro tanto puede afirmarse respecto a la Cláusula de Exclusión por Ingreso, ya que existe analogía en estos fenómenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable a discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para cubrir una vacante definitiva. Amparo Directo 4915/953/I Felipe Sarco Aguilar. Cuarta Sala, informe 1955, pág. 13.

Responsabilidad del Empresario ante el Trabajador  
Excluido.

La responsabilidad del empresario tiene el mismo fundamento que señalamos en relación con el Sindicato, pues si no

observa los requisitos que le corresponden, quedan entonces abiertas las puertas para su responsabilidad, pues se ha ejecutado un acto contra la Ley existiendo un despido injustificado.

#### Derechos y Acciones del Trabajador Despedido.

a) El trabajador tiene derecho a que no se lesione su situación en el Sindicato y en la empresa, esto es en tanto no exista causa justificada en contrario, a permanecer en el seno de su agrupación a conservar su empleo y a percibir las prestaciones correlativas a su trabajo. Cuando se lesionan ilícitamente estos derechos pueden reclamar las acciones -- procedentes. Si el trabajador sostiene que no existe la -- Cláusula de Exclusión o no es miembro del Sindicato, la acción debe dirigirse en contra del patrón, reclamando la reinstalación en su empleo y el pago de los salarios caídos o vencidos desde la fecha de su separación. Si el trabajador sostiene que la petición sindical no es auténtica, debe dirigirse igualmente su acción y con los mismos propósitos que las anteriores en contra del patrón. Por último si la reclamación se funda en que el trabajador no fue expulsado, la expulsión fue ilegal o no existe la renuncia, debe entablar su acción en contra del Sindicato y del patrón, del primero exigirá la reintegración en sus derechos sindicales y la nulidad de la Cláusula de Exclusión y al segundo la reinstalación de su empleo.

Lo anterior ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria del 21 de enero de 1942, y que transcribo a continuación:

" Si a un trabajador a quien se ha separado aplicándole la Cláusula de Exclusión demanda su reinstalación y la obtiene, debe ser reintegrado previamente en sus derechos sindicales, pues estableciendo el Contrato Colectivo que sólo se ocupará a trabajadores sindicados, no puede reinstalársele sin llenarse ese requisito. En tal concepto, si en un laudo se declara procedente la acción de reinstalación por haberse aplicado al trabajador la Cláusula de Exclusión debidamente, tal laudo no puede decirse que es incongruente, si a la vez resuelve sobre la reintegración de los derechos sindicales del trabajador, aunque esta acción no se haya deducido expresamente, Amparo directo 3235/41 1a. Tomás Sandoval, Cuarta Sala.



## CAPITULO VI

- (19) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. *Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada*. Pág. 36. Editorial Porrúa, S.A. Edición 64, México.
- (20) De la Cueva Mario. *Obra Citada* Pág. 371.
- (21) Trueba Urgina Mario. *Obra Citada* Pág. 358, 359.
- (22) De la Cueva Mario. *Obra Citada* Pág. 651.
- (23) Balella Juan. *Obra Citada* Pág. 104.
- (24) De la Cueva Mario. *Obra Citada* Pág. 658, 659.

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

Prím<sup>o</sup>.- Las Cláusulas de Exclusión, nacen en plena -  
 lucha social clasista como un complemento y medio para forta  
 lecer las Asociaciones Sindicales, teniendo como antecedente  
 el principio exclusivista defendido por las Corporaciones Me  
 dioevales.

Segundo.- La Asociación Profesional se presenta como -  
 el medio idóneo a través del cual el trabajador puede lograr  
 superar la profunda situación de desigualdad en que se en---  
 cuentra frente al patrón, traduciéndose está en una fuerza -  
 mediadora de las relaciones capital-trabajo mediante la uni-  
 ficación y solidarización de todos sus miembros, apoyadas --  
 por las Cláusulas de Exclusión.

Tercera.- En nuestro país antes de la promulgación de  
 la Constitución 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 Ex-  
 clusión siendo hasta el proyecto de la Secretaría de Indus--  
 tría donde aparecen por primera vez.

Cuarta,- Es hasta la promulgación de la Ley Federal --  
 del Trabajo de 1931, cuando aparecen establecidas las Cláusuu  
 las de Exclusión en sus dos modalidades, en los Artículos 49  
 y 236, de la misma Ley.

Quinta.- Las Cláusulas de Exclusión constituyen una so la Institución Jurídica necesaria en nuestro derecho para -- mantener la unidad de las Asociaciones Profesionales frente a los patrones y aún frente al Estado mismo.

Sexta.- El Derecho del Trabajo constituye una discipli na Jurídica profundamente humana que tiene como finalidad -- principal la reivindicación de una verdadera justicia social y la protección de los intereses de la clase económicamente débil frente a la poderosa detentadora de los medios de producción.

Séptima.- La Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo - de 1970, reúne las Cláusulas de Exclusión de la Ley anterior en - su Artículo 395, imponiendo las mismas mediante el ejercicio de huelga en los casos de celebración o revisión del Contrato Colectivo o Contrato Ley,

Octava.- La Ley del 10. de mayo de 1970, ha subsanado en su Artículo 371, la omisión de la Ley anterior al establecer en su Fracción VII, el procedimiento legal a que debe su jetarse todo Sindicato al aplicar a sus agremiados la Cláusu la de Exclusión por Separación, en lo que es un intento por evitar los abusos que sobre esta Cláusula se propiciaron bajo el amparo de la Ley anterior.

Novena.- Por otra parte la Cláusula de Exclusión por Separación, se ha visto empequeñecida ante las modificaciones tan rigurosas que ha establecido la Ley Laboral vigente, y la Corte, a nuestro juicio criticable porque constituye una intervención del Estado en la esfera de la Autonomía Sindical, limitando su capacidad de lucha, el formalismo excesivo a que se ha sometido el procedimiento de la Cláusula de Exclusión Sindical por separación a los miembros y violadores de sus principios traerá además como consecuencia el acrecentamiento de los Juicios Laborales con grave perjuicio en la administración de Justicia.

Décima.- La Asociación Profesional necesita de un Derecho, que puede traducirse en un Derecho Penal Interno que proteja contra los actos ilícitos de sus miembros, debiendo responder este derecho a los principios fundamentales del mismo. En especial, pensamos que las sanciones deben graduarse y adecuarse a la gravedad de los actos y también que el carácter de ilicitud de los actos debe ser real, de lo cual debe deducirse que las causas de exclusión de un miembro de la Asociación Sindical deben ser particularmente graves o en todo caso que la Cláusula de Exclusión se aplique únicamente en estos casos.

*Décima Primera.* - Mientras exista la riqueza en manos de unos cuantos y haya una mayoría que nada posee, no tenemos derecho de hablar de Justicia Social y por ende, existirán necesariamente las Cláusulas de Exclusión.

## BIBLIOGRAFIA

- *Alvárez del Castillo Enrique. "Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo".*
- *Alvarez C. Oscar. "Círculo de Estudio para Formación Sindical" Editorial Palis (1939) México,*
- *Balella Juan. "Lecciones de Legislación de Trabajo".*
- *Cabanellas Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo". - Editorial Bibliografía Argentina Buenos Aires (1959).*
- *Castorena Jesús. "Manual de Derecho del Trabajo".*
- *De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomos I y II Editorial Porrúa, México. (1969).*
- *De Buen Lozano Nestor. "Decadencia del Contrato". Textos Universitarios, S.A. México (1965).*
- *De Pozo Juan. "Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo". Ediar, S.A. Editores.*
- *García Abellan Juan. "Introducción al Derecho Sindical" -- Biblioteca Jurídica Aguilar. Madrid (1961).*
- *Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, México (1967).*
- *Porrás López Armando. "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Cajica, México.*
- *Trueba Urbina Alberto, Jorge Trueba Barrera. "Nuevo Derecho del Trabajo" Tomos I, II, Editorial Porrúa, México.*