



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

La Cláusula de Exclusión en sus Aspectos  
de Admisión y Separación de Trabajadores

**T E S I S**

Que para obtener el título de

**LICENCIADO EN DERECHO**

*p r e s e n t a*

**GONZALO E. MILLAN DENA**

---

Ciudad Universitaria

1 9 7 3



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mi Madre, la Sra.  
ALICIA DENA DE MILLAN  
ejemplo de abnegación y  
sacrificio; con impere-  
cedero cariño e inconme-  
surable amor filial.

A mi Padre, el Sr. Lic.  
RODOLFO MILLAN VARGAS  
con inmenso cariño y profundo  
agradecimiento; que como fuen-  
te de sabiduría y ejemplo de  
trabajo ha sabido guiarme en  
la conquista del camino que  
me he trazado.

A mis hermanos:  
ALICIA, GUADALUPE, SALVADOR,  
ALFREDO, JORGE Y RODOLFO, co  
mo testimonio del amor fra--  
ternal que día a día se con-  
solida mas vigorosamente.

A mi esposa,  
JUANA VARGAS DE MILLAN  
con entrañable cariño.

A mi abuelita, la Sra.  
BRIGIDA VARGAS VDA. DE MILLAN  
con ternura y estimación.

A mis familiares; en forma muy-  
especial a aquellos a los  
que me une un estrecho la-  
zo de amistad.

A mi tía, la  
Srita. AMELIA MILLAN VARGAS  
como reconocimiento a su fé  
inquebrantable en la lucha-  
por la vida.

A la memoria de mi tía, la  
Srita. MATILDE MILLAN TOVAR  
como homenaje postumo.

LA PRESENTE TESIS PROFESIONAL  
FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO  
DE DERECHO DEL TRABAJO BAJO  
LA DIRECCION DEL DOCTOR -  
ALBERTO TRUEBA URBINA .

la base de depurar los vicios existentes que trae consigo el mal uso que se ha dado a las mismas para alcanzar fines específicos, ajenos al ideal de los trabajadores organizados.

Es ampliamente conocido y en ello se hace hincapié en el presente trabajo, que las cláusulas de exclusión son utilizadas como instrumento de fuerzas de poder y que a través de un procedimiento de dictadura sindical se somete a los obreros a la arbitraria decisión de los grupos minoritarios. Ello nos lleva a concluir que el mal uso que de ellas se hace ha alcanzado un abuso del derecho que las mismas conceden como conquista obrera.

No obstante ello, en el presente trabajo no se les ataca en sí por el mal uso que de ella han hecho los líderes sindicales, ni porque de ello se derive su ilegitimidad, sino porque consideramos que desde su aparición traían consigo su ilegalidad, conculcatoria de las garantías individuales consagradas en nuestra Carta Magna, como Ley Suprema, lo cual equivale en cierta forma, a plantear el problema de si la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite el libre desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, a través de cualquier medio para ello, o bien, si los intereses colectivos deben subordinarse a los intereses individuales.

Con lo anterior solo me resta poner a la consideración de ese H. Jurado ésta modesto trabajo, solicitando su benevolencia.

Quiero dejar constancia del agradecimiento que guardo para todas aquellas personas que de alguna forma contribuyeron o estimularon la elaboración del presente trabajo.

G.  
M.  
D.



## CAPITULO I

### LA ORGANIZACION SINDICAL TRATADA A TRAVES DE LA HISTORIA.

#### 1.- EL CONTRATO DE TRABAJO. ANTECEDENTES.

El tema que nos ocupa en el presente capítulo nos obliga a remontarnos a la época antigua, en la que se -- presume que existía ya una relación entre obrero y patrón. -- Es indudable que ésta relación nace en el momento en el que la esclavitud ha pasado a ser un capítulo mas en la historia de los pueblos.

En efecto, el contrato de trabajo es el resultado del pensamiento de multiples ideologos que vieron la imperiosa necesidad de regular y superar la etapa en la cual -- existía una servidumbre vitalicia por parte del esclavo y -- una opresión inhumana por parte del Señor, que dió margen a -- que doctrinariamente tratara de abelirse, para que en forma paulatina se fuera llevando a la practica hasta llegar a las actuales normas que dan al trabajador unas mejores condiciones de vida diferentes totalmente a la cruel y despiadada explotación de que era objeto en el tiempo de la esclavitud.

Ahora bién, para poder desenvolver paso a paso la forma en la que se ha venido desarrollando desde sus -- inicios esa norma reguladora de las relaciones obrero patronales, debemos remontarnos a los antecedentes mas antiguos -- con los que se ha tratado de equiparar de acuerdo con los datos preporcionados historicamente.

Posteriormente analizaremos el contrato de -- trabajo en la época medieval e iniciaremos el estudio del -- mismo a partir de la etapa en la que se puede considerar que regulaba ya las relaciones existentes entre la clase trabajadora y la clase capitalista, aun cuando en sus principios -- existía todavía la inicua explotación del trabajador.

Así, el Maestro Mario de la Cueva (1) remon--  
tándose a esa primeras épocas nos dice:

"Existen en Roma tres formas de prestación de servicios: Locatio-conductio operis, Locatio-conductio operarum y mandatum, de las cuales la tercera fué la última en nacer"

"No existe uniformidad entre los autores se--  
bre el origen de éstas instituciones; la opinión mas difundida es la que considera que fueron un desenvolvimiento de la esclavitud. En un principio, solo se servía el señor de sus esclavos, pero con el tiempo se fué adquiriendo la costumbre de tomar en arrendamiento esclavos de otra persona y, mas -- tarde, cuando las necesidades le impusieron, fenomeno que se produce en los principios de la Roma republicana, hombres libres acudieron al mercado público para ofrecer sus servicios, dando lugar a que se formara una situación analoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos y de ahí el nombre que se - dió a éstas nuevas instituciones.

Nacieron así la Locatio-conductio operis y la Locatio-conductio operarum, probablemente aquella antes que-

---

(1)

De la Cueva Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Pag. 521

ésta. Estos contratos, de la misma manera que la esclavitud, establecían una relación personal entre una persona Locater, que se obligaba a prestar sus servicios a otra denominada -- Conductor y que, en esa virtud, se subordinaba a la voluntad de éste.

Poco a poco se fué dejando sentir la necesidad de establecer una diferencia entre las dos formas de subordinación: En la Locatio-conductio operarum quería el conductor el servicio mismo; en la Locatio-conductio operis su resultado, siendo claro que ésta última forma la relación de subordinación casi desaparecía, sobre todo cuando el que --- prestaba el servicio lo hacía en su taller y ayudado por --- otras personas respecto de las cuales era, a su vez, conductor.

Se produjo entonces la distinción entre lo -- que posteriormente se llamó arrendamiento de servicios y --- arrendamiento de obra. El criterio para distinguirlos no quedó perfectamente definido sino hasta la época imperial y fueron dos las diferencias principales que se apuntaron: la primera y mas antigua, que recuerda aun la relación personal -- que dió origen a estos contratos, correspondió, según Molitor, (2) a la escuela bizantina y se fundaba en la relación-creada entre arrendador y arrendatario, según que existiera o no una obligación de obediencia; en la Locatio-conductio operarum estaba obligado el locator a obedecer al conductor, en la Locatio-conductio operis, una vez fijada la naturaleza

---

(2)

Molitor.- Citado por Mario de la Cueva.- Tomo I, Pag. 524.- Ob. Cit.

de la obra a producir, quedaba el arrendador de servicios en libertad para desarrollarla, lo que facilmente se comprende si se tiene en cuenta que lo que se prometía era la obra. La segunda diferencia, predominante en las Institutas de Justiniano y que ya ha quedado señalada, consistió en que, en la Locatio-conductio operarum, el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto que en la Locatio-conductio operis lo era la obra producida. Al marcarse ésta segunda diferencia salieron los contratos que examinamos del campo de -- las relaciones personales para pasar al de las obligaciones.

El Mandatum se distinguía de los contratos anteriores en que era gratuito y de la Locatio-conductio operarum en que no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia. Su distinción, dado que el mandato entre los romanos no se refería, exclusivamente a la ejecución de actos jurídicos, era mucho mas difícil respecto de la Locatio-conductio operis, sobre todo en los tiempos en que se admitió el mandato remunerado. La diferencia, sin embargo, subsistió y se fundaba en la naturaleza de los servicios, -- pues el arrendamiento solo podía referirse a profesiones no liberales y a trabajos de baja categoría".

Las formas de prestación de servicios a que se refiere el maestro De la Cueva (3) y que se precisan en los párrafos que anteceden, son aquellas que en la generalidad de los autores son aceptadas uniformemente como los antecedentes mas remotos del contrato que estudiamos.

---

(3)

De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Tomo I, Pag. 525

Cabe hacer notar lo expuesto por el maestro - Guillermo Floris Margadant (4) en el sentido de que el Digesto presenta pocos problemas relacionados a éste tema ya que esas figuras contractuales no se presentaban frecuentemente en la antigua Roma. No obstante ello aparece en forma muy vaga la obligación del conductor de hacer el pago por concepto de salario al trabajador, que se pagaba postnumerando o sea una vez terminado el trabajo e por períodos vencidos.

Pasando a estudiar el contrato de trabajo en la Edad Media, observamos que esa época no nos ha dejado alguna idea propia sobre el mismo, ya que siguen subsistiendo las dos formas de arrendamiento a que nos hemos referido con anterioridad, es decir, la *Locatio-conductio operis* y la *Locatio-conductio operarum*. En efecto, merced a la influencia del Derecho Germanico en Europa, el contrato de trabajo vuelve en los primeros años de Roma, a constituir una relación personal; no se considera el objeto de la prestación sino la posición en la que el hombre libre se coloca; El Derecho Germanico tiene también cierto desprecio por el trabajo manual; de ahí que sea una relación personal la que se establece entre arrendador y arrendatario. Lo que viene a librar nuevamente el contrato de trabajo de ésta relación personal, es la organización corporativa, en la que la forma predominante de contratación es el arrendamiento de obra: el artesano produce para entregar después el producto al cliente. No obstante, el arrendamiento de servicios como relación personal, subsistió en la Edad Media entre maestros, compañeros y ----

(4)

Floris Margadant Guillermo.- "El Derecho Privado Romano" Pag. 118.

vas y de índole totalmente diversa; las fábricas y la producción industrial.

Todos estos fenómenos, así como la efervescencia social existente, fueron consecuencias de la Revolución Industrial, la cual arrastró en pos de ella al mundo entero demoliendo el orden social existente, aniquilando los sistemas de vida medieval y sentando definitivamente las bases de un orden social nuevo en el cual empieza a gestarse la Legislación Del Trabajo, al impulso de las reivindicaciones obreras y al calor de las nuevas doctrinas económicas y sociales.

Esta nueva etapa halló un apoyo precioso en el núcleo de pensadores económicos partidarios del desarrollo libre de las fuerzas productivas. En realidad las posiciones ideológicas y las teorías sustentadas por esos hombres estudiosos fueron a la postre el fundamento sobre el cual se afirmó la idiosincrasia de la era liberalista, protectora del asalariado. Entre los representantes intelectuales más ilustres de esas teorías, expositores y defensores en Inglaterra fueron Adam Smith y David Ricardo.

Según la doctrina sostenida por Adam Smith,--

(5) en la producción agrícola o industrial señala al trabajo como el substratum de los valores económicos, que es a su vez la fuente máxima de riquezas de las naciones, llegando a la conclusión de que el valor de una cosa consiste únicamente en el trabajo y esfuerzo que ha costado su fabricación, -

(5)

Gide Charles.- "Principes d'Economie Politique" Pag. 85

(6)

Gide Charles.- Ob. Cit.- Pag. 91

su unidad política y económica, toma una intervención directa en la causa revolucionaria desde distintos puntos de vista, ya sea intelectualmente representada por Marx y Engels o violentamente, revelándose a las represiones cruentas y sanguinarias ejercidas por la nobleza y burguesía existente.

El primer movimiento obrero revolucionario de Inglaterra data del año de 1825; posteriormente surge en --- 1837 el que fue designado con el nombre de Cartismo, movi--- miento que reunió a las masas para la conquista del poder, - pero que desgraciadamente debido a la carencia de elementos- económicos y a la carencia de cohesión nacional el movimien- te fracasó estruendosamente hacia el año de 1844. No fue si- no hasta 1862 cuando se celebró en Inglaterra el primer Con- trato Colectivo de Trabajo con los trabajadores de la indus- tria de la lana.

En Francia es importante señalar el movimien- to obrero Francés durante el período comprendido entre los - años 1830 y 1839, período en el cual los choques surgidos en- tre los propietarios de las fábricas y los obreros se acen- tuaron considerablemente, al igual que las tentativas de in- surrección en las cuales participaron un gran número de miem- bros del proletariado. Son de mencionarse en este período -- los grandes movimientos huelguísticos de Lyon de 1831 y de - los trabajadores de la seda de 1834.

Posteriormente vino la revolución de 1848 en- el que el proletariado logró un triunfo ayudado por los pe- queños burgueses, logrando éstos últimos que se instituyera- un régimen legal que denominaron de "derecho del trabajo", -

su unidad política y económica, toma una intervención directa en la causa revolucionaria desde distintos puntos de vista, ya sea intelectualmente representada por Marx y Engels o violentamente, revelandose a las represiones cruentas y sanguinarias ejercidas por la nobleza y burguesía existente.

El primer movimiento obrero revolucionario de Inglaterra data del año de 1825; posteriormente surge en --- 1837 el que fue designado con el nombre de Cartismo, movi--- miento que reunió a las masas para la conquista del poder, - pero que desgraciadamente debido a la carencia de elementos económicos y a la carencia de cohesión nacional el movimiento fracasó estruendosamente hacia el año de 1844. No fue sino hasta 1862 cuando se celebró en Inglaterra el primer Contrato Colectivo de Trabajo con los trabajadores de la industria de la lana.

En Francia es importante señalar el movimiento obrero Francés durante el período comprendido entre los años 1830 y 1839, período en el cual los choques surgidos entre los propietarios de las fábricas y los obreros se acentuaron considerablemente, al igual que las tentativas de insurrección en las cuales participaron un gran número de miembros del proletariado. Son de mencionarse en este período -- los grandes movimientos huelguísticos de Lynn de 1831 y de los trabajadores de la seda de 1834.

Posteriormente vino la revolución de 1848 en el que el proletariado logró un triunfo ayudado por los pequeños burgueses, logrando éstos últimos que se instituyera un régimen legal que denominaron de "derecho del trabajo", -



creandose los Talleres Nacionales que tenian como objetivo - ridiculizar las reivindicaciones obreras. De acuerdo con esa situacion Blanqui (7) logro convencer a los obreros del error en que habian incurrido, logrando que se sublevaran en contra del recién electo gobierno, lograndose que se disolvieran y cerraran los Talleres Nacionales.

Después de esos movimientos revolucionarios - continuaron los obreros franceses teniendo algunos logros e derrotas en sus conquistas obreras, pero es de gran importancia señalar uno de los triunfos mas sonados en la lucha obrera, que es el reconocimiento del Sindicato como representante del mayor interés profesional, que posteriormente estudia remos con mas amplitud.

En Alemania la revolucion industrial recibio enorme impulso en la decada de 1830-1840; se levanto la industria moderna coadyuvando notablemente a elle la maquina - de vapor. En este periodo se observa un constante desarrollo de la técnica, que apoyada por la ciencia, inventos y descubrimientos, llego a alturas inigualables. El florecimiento - industrial y comercial impulso la acumulacion de capitales y vino a crear una diferencia entre el proletariado y la burguesia, tan tajante que fomento la agitacion y el descontento de la clase desposeida.

Fue asi como nacieron los primeros movimientos de agitacion por parte de los obreros impulsados por la influencia que ya ejercia sobre el proletariado Carl Marx, -

---

(7) Blanqui.- Citado por Guillermo Cabanellas.- "Derecho Sindical y Corporativo" Pag. 33

quién dirigía su pensamiento desde las columnas de "La Gaceta del Rhin".

En 1848 aparece el "Manifiesto Comunista" y - ese mismo año estalla en marzo la revolución en Alemania; la situación política se caracteriza por la ofensiva de la burguesía apoyada en el proletariado, contra la monarquía absoluta.

Se señala como característica de éste período de lucha e insurrecciones, la confusión y mezcla de conspiradores proletarios y burgueses, y a eso se debía que se luchara por derechos que se consideraban de más urgente necesidad como eran el derecho a la vida, a la libertad de trabajo y a la independencia política. Los días 13, 14, 15 y 16 de marzo de ese año de 1848 se registraron choques aun más violentos entre los obreros y destacamentos de fuerzas armadas; los burgueses ante el giro que tomaron los acontecimientos se mantuvieron al margen eludiendo cualquier responsabilidad ante el conflicto que se avecinaba. Es hasta entonces cuando se torna esa situación revolucionaria en sucesos violentos con consecuencias inmediatas en la estructura de la sociedad y el Estado. Este hecho fué repercusión en Alemania de la caída de Metternich en Austria; En efecto, el 18 de marzo estalló la revuelta y el 19 siguiente aun se combatía entre el ejército y el pueblo, pero al fin, al medio día de ese 19 de marzo el ejército emprendió la retirada.

Vemos que la revolución alemana de 1848 señala el principio de una nueva época aunque no establece entre

la sociedad antigua y la nueva una división tan tajante como la que marcan otros países; la burguesía y el proletariado se encontraban desorganizados políticamente; no existía en las clases proletarias definida la conciencia de clase y las ideas comunistas o socialistas no habían llegado aun al proletariado alemán. De las conquistas logradas por la clase -- económicamente débil podemos señalar la reglamentación del -- trabajo para los menores y el descanso semanal, así como --- otros triunfos de índole colectiva, hasta llegar a la Constitución de Weimar de 1919.

Los antecedentes más próximos de la Constitución de Weimar fueron los descontentos en contra de la guerra; hacia 1915 se fundó la Liga Espartaco, que en unión del Partido Socialista intensificó la propaganda contra la guerra.

Con vista a esas circunstancias el gobierno se vio forzado a otorgar concesiones para mitigar el descontento, levantando la prohibición para formar asociaciones o para coaligarse; en 1916 se elaboró una ley del trabajo que contenía los principios básicos que posteriormente habrían de figurar en la Constitución de 1919.

A esas concesiones se sucedieron una serie de decretos a fines de 1917 y a principios de 1919, que señalaban como jornada máxima la de ocho horas, ayuda a los desocupados, reglamentación del trabajo en el campo y del contrato colectivo de trabajo, decretos que encerraron los principios contenidos en la Constitución de Weimar promulgada el 11 de agosto de 1919, en lo relativo a la legislación del trabajo.

## 2.- CONTRATO DE TRABAJO EN MEXICO. LA CONSTITUCION DE 1917

En México la legislación del trabajo nace con la Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1917, ya que tal como expone el maestro Alberto Trueba Urbina (8), a partir de ésta tanto los campesinos como los trabajadores iniciaron sus demandas sociales para mejorar sus condiciones laborales y económicas, persiguiendo las mismas finalidades reivindicatorias, pues tanto unos, los campesinos, como los trabajadores, integran la clase obrera y su lucha debe ser conjunta para lograr el total reparto de las tierras y la socialización de los bienes de la producción.

Ahora bien, con anterioridad a la Constitución de 1917 respecto a los antecedentes de las leyes del trabajo, se palpa una gran carencia de datos históricos, pero se señalan como los más remotos en el tiempo de los aztecas, a los Matzehuales, que tenían el derecho de ofrecer sus servicios en mercados, alquilándose a las ordenes de quienes los contrataban; los Mayeques, que se encontraban ligados a una porción de terrenos que cultivaban, propiedad de los nobles; y los Tlamanes o llamados también Tamemes, que también prestaban sus servicios a quienes los contrataban pero únicamente se dedicaban a la carga y transporte que realizaban por la falta de animales domésticos, respondiendo así a una necesidad social. Esta actividad a que se dedicaban los Tlamanes hacía que fueran considerados como una clase social diferente a las demás clases existentes en esa época.

---

(8) Trueba Urbina Alberto.- "Nuevo Derecho del Trabajo" Pag. 467.

En la época de la Colonia el sistema implantado principalmente fué el de la encomienda, que resultó un sistema de explotación peor aun que la esclavitud y que tuvo vigencia todavía con mucha posterioridad a la implantación de "Las Leyes de Indias". Estas leyes consagran una serie de disposiciones, que según reza el maestro Alfredo Sanchez Alvarado, constituyen un autentico código laboral, toda vez -- que tutelan la libertad de trabajo y establecen una serie de derechos preferentes, como jornada, salario, trabajo para menores, trabajo para la mujer soltera y casada, descanso semanal, así como que regulan una gran diversidad de las actividades que se llevan a cabo, obligando también a dar un trato humano a los indigenas en la inteligencia de que en caso de incumplimiento, esas "Leyes de Indias" tenían señaladas una serie de sanciones de caracter pecuniario para el infractor.

Con la llegada de la etapa de México Independiente surge un movimiento antiesclavista, tendiente ante todo a la prohibición de la servidumbre y explotación inhumana del indigena. Fué el cura de Dolores, Don Miguel Hidalgo y Costilla quién dá la pauta decretando con fecha 19 de octubre de 1810 la abolición de la esclavitud, por medio del bando expedido en la ciudad de Valladolid, que ordenaba en forma terminante la inmediata libertad de esclavos o esclavas, -- so pena de sufrir la pena capital y confiscación de todos -- sus bienes a quien desobedeciera ese decreto.

Siguiendo la directriz señalada, cabe mencionar al Constituyente de 1857, Don Ignacio Ramirez, como el -- introductor de la idea que dá nacimiento al Derecho del Tra-

bajo en México, con la intervención que tuvo el 7 de julio de 1856, al estarse discutiendo el proyecto de constitución.

No obstante la elocuencia y precisión expuesta por Don Ignacio Ramirez, no fué entendido y no fué posible que en esa constitución de 1857 incluyese en su articulado disposiciones relativas al Derecho del Trabajo.

Con posterioridad a éste Código Constitucional debe tenerse en cuenta como antecedente de importancia a las leyes dictadas en la época del emperador Maximiliano del 1.º de Noviembre de 1865 y que denominaron "Ley sobre trabajadores". Esta ley establecía un gran número de normas protectoras del obrero e incorporaba importantes innovaciones como lo era la obligación del patrón de proporcionar casas a sus trabajadores, asistencia médica y medidas de higiene, así como la obligatoriedad de construir y sostener escuelas.

A su vez los Códigos Civiles de 1870 y 1884 tenían reglamentada la prestación de servicios como "Contratos de Obras", deslindando su naturaleza jurídica del contrato de arrendamiento, lo que refleja un nuevo avance en esa materia.

Fué hasta el año de 1917 cuando se integró en forma expresa dentro de nuestra Carta Magna la norma protectora del trabajador estatuyendo la libertad de trabajo con el consentimiento pleno respecto de las condiciones contratadas, así como las bases mínimas para legislar en materia de trabajo.

En efecto, después de múltiples debates quedó

aprobado el dictamen presentado el 23 de enero de 1917, por la Comisión del Congreso Constituyente (9), sobre los artículos 50. y 123o. Constitucionales, que son precisamente las disposiciones legislativas que después de varias centurias logra conformar lo que a la postre daría lugar a la creación de una rama autónoma del Derecho, cuya función sería precisamente regular la creación y aplicación del contrato de trabajo con todas sus consecuencias. Con ello nace en el año de 1928 un proyecto de Código Federal de Trabajo elaborado por la Secretaría de Gobernación que tuvo como antecedente un reglamento para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el año de 1927.

No fué sino hasta el 18 de agosto de 1931 --- cuando fué aprobada y promulgada la "Ley Federal del Trabajo" siendo Presidente de la República el Ing. Pascual Ortiz Rubio; código que ha sido reformado en múltiples ocasiones hasta llegar a la creación de una nueva "Ley Federal del Trabajo" con vigencia a partir del 1o. de mayo de 1970.

### 3.- CONCEPTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (10), define al contrato individual de trabajo como: "...aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida..." Esta disposición se contrae a regular precisamente una relación de trabajo, -

(9) Trueba Urbina Alberto.- "El Artículo 123" Pag. 35

(10) Trueba Urbina Alberto; Trueba Barrera Jorge.- "Ley Federal del Trabajo 1931.- Pag. 20

la cual debe comprender un acuerdo de voluntades entre el -- que va a prestar el servicio y aquel al que se le prestará; - un objeto, que viene a ser precisamente la prestación de un servicio, de la que se derivará un tercer elemento que es la retribución que se configura en el salario que recibirá el - trabajador por el servicio prestado. A su vez éste artículo - señala que el trabajo materia del contrato deberá hacerse ba - jo la dirección y dependencia del patrón, cosa que consiste - en la subordinación del trabajador al gobierno y consejo del patrón.

La Ley Federal del Trabajo vigente (11) en su artículo 20, segundo párrafo, nos dice: "...contrato indivi - dual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de - un salario..." Como podrá verse en el texto del artículo que acabamos de transcribir, contiene los mismos elementos que - describimos someramente al estudiar la definición dada en el Código de 1931, con excepción del elemento que denominamos - dirección, subsistiendo únicamente la dependencia o subordi - nación respecto del patrón, así como la voluntad de los con - tratantes, el objeto del contrato y la remuneración a que -- tiene derecho el trabajador por el servicio que presta.

#### 4.- ASOCIACION DE TRABAJADORES EN SUS INICIOS.

##### A).- Corporaciones.

Desenvolviendo cronologicamente desde la épo-

---

(11).Truaba U. Alberto; Truaba B. Jorge.- "Nueva Ley Federal del Tra - bajo Reformada.- 1970, Pág. 27



ca antigua la forma como han venido evolucionando las primeras asociaciones con características concernientes a una relación de trabajo, encontramos como el antecedente más remoto, en el pueblo judío durante el reinado de Salomón, una especie de organismos corporativos. Igualmente nos habla de unas asociaciones y corporaciones de agricultores, banqueros y artesanos que se denominaban "Sreni". En Grecia se distingue una cierta libertad de asociación, principalmente entre navegantes, los que creaban Colegios y reglamentaban su vida interna sin contrariar las leyes del Estado.

Es en los Colegios de artesanos de Roma donde se pretende ver el principal antecedente de la asociación profesional, aun cuando solo en apariencia, ya que en éstos colegios predominaba en mucho el carácter y espíritu religioso y mutualista sobre el interés profesional.

Posteriormente ésta forma de asociarse fué superandose poco a poco hasta llegar al nacimiento de las corporaciones, que aparecen después del período de las invasiones bárbaras. Estas estuvieron formadas originalmente sólo por patrones o maestros, pero con posterioridad se admitieron compañeros, oficiales y aun aprendices.

Las corporaciones nacen por la unión de hombres que practican un mismo oficio y cuya meta más importante es la de tener una mejor defensa de sus intereses; esas formas de asociación tenían la facultad de regular su vida interna y algunas de ellas la posibilidad de administrar justicia llegando a tener una gran importancia en diversos países, al grado de tener fuerte influencia en la vida pú-

ca antigua la forma como han venido evolucionando las primeras asociaciones con características concernientes a una relación de trabajo, encontramos como el antecedente mas remoto, en el pueblo judío durante el reinado de Salomón, una especie de organismos corporativos. Igualmente nos habla de unas asociaciones y corporaciones de agricultores, banqueros y artesanos que se denominaban "Sreni". En Grecia se distingue una cierta libertad de asociación, principalmente entre navegantes, los que creaban Colegios y reglamentaban su vida interna sin contrariar las leyes del Estado.

Es en los Colegios de artesanos de Roma donde se pretendió ver el principal antecedente de la asociación profesional, aun cuando solo en apariencia, ya que en éstos colegios predominaba en mucho el carácter y espíritu religioso y mutualista sobre el interés profesional.

Posteriormente ésta forma de asociarse fué superandose poco a poco hasta llegar al nacimiento de las corporaciones, que aparecen después del período de las invasiones barbaras. Estas estuvieron formadas originalmente solo por patronos o maestros, pero con posterioridad se admitieron compañeros, oficiales y aun aprendices.

Las corporaciones nacen por la unión de hombres que practican un mismo oficio y cuya meta mas importante es la de tener una mejor defensa de sus intereses; esas formas de asociación tenían la facultad de regular su vida interna y algunas de ellas la posibilidad de administrar justicia llegando a tener una gran importancia en diversos países, al grado de tener fuerte influencia en la vida pú--

blica.

La corporación en defensa de sus intereses-- tendía a proteger el mercado en contra de los extraños e impedía el trabajo a quienes no formaban parte de ella lo --- cual le dá un caracter evidentemente patronal, que hace palpable la diferencia existente con los sindicatos de trabajadores, pues mientras éstos actúan como elemento en la lucha de clase, las corporaciones establecen el monopolio en la producción y evitan la lucha en la misma clase.

La época de mayor importancia de las corporaciones fué en los siglos XV y XVI, pero a partir de entonces decayeron hasta su total desaparición, que en los diversos países se fué sucediendo al presentarse las primeras industrias. Así en Inglaterra se declaran abolidas en el año de 1545 por orden del Parlamento; en Francia mediante el Edicto de Anne Robert Turgot dictado en el mes de febrero de -- 1776 se decreta la desaparición de las corporaciones; en -- Prusia al igual que en Alemania se suprimieron las corporaciones por orden imperial, desde 1845 y 1860 respectivamente.

En la ciudad de México el régimen corporativo tuvo un gran auge con anterioridad a la época de la Colonia, ya que los productores no se remitían a satisfacer el mercado local, sino además los lugares circunvecinos y algunas veces en lugares mas distantes. Esta organización corporativa tiende a desaparecer hacia 1810 al lograrse la Independencia de México.

B).- Gremios.

Estas asociaciones nacen a fines de la Edad-Media también en defensa de los intereses comunes de los --agremiados, tienen funciones de policia, reglamentan el ---aprendizaje y a virtud del reconocimiento por el Estado de su personalidad juridica, llegan a influir en la vida pública y adquieren privilegios reales.

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, sin que una persona pudiera pertenecer a dos o --mas, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio --distinto al suyo, ni tener mas de un taller, ni ofrecerse a --continuar el trabajo que otro hubiera comenzado.

Hacia el siglo XVIII había mas de 200 gremios señalándose entre otros por orden de aparición a los gremios de Sederos (1542), Bordadores (1546), Maestros de escuela --(1548), Zapateros (1560) etc., considerados como los mas --fuertes.

El número de talleres se regulaba según las--necesidades de la ciudad, lo que se alcanzaba mediante un --triple procedimiento: por una parte, restringiendo la entra--da al gremio, lo que trajo consigo que los oficios se fue--ran poco a poco haciendo hereditarios; por otra parte exi--giendo un largo aprendizaje y practica como compañero y, fi--nalmente sometiendo a los aspirantes a maestros a un severo examen, que consistía, a mas de otras pruebas, en exigirles la creación de una obra maestra.

Los compañeros trabajaban a jornal o por unid--dad de obra, con la obligación de proporcionar un producto-

de buena calidad. Es en éste capítulo de la reglamentación- donde ha querido encuadrarse el Derecho del Trabajo, recordando, entre otras disposiciones, las relativas al salario- mínimo y la prohibición de trabajar los días festivos, sancionando en caso de incumplimiento.

En las ciudades europeas tienden a desaparecer al mismo tiempo que las corporaciones, ya sea mediante- decretos u orden imperial, ya que la fuerza que tenían ha-- cía patente el peligro para los gobiernos que finalmente lo graron suprimirlos.

En México, al igual que las corporaciones, - tuvieron eficacia en tiempo de la Colonia e influyeron en - forma determinante en la mayoría de los actos de gobierno, - reglamentando los diferentes oficios a los que se dedicaban la multiplicidad de gremios. Estas organizaciones tuvieron una vida en la ciudad de México de doscientos años aproxima damente, hasta que se fueron suprimiendo al mismo tiempo -- que las corporaciones, dando cabida a nuevas asociaciones - de caracter mas formal, en las que predominó ante todo un - sentimiento de lucha de clase. No obstante que los Gremios- fueron suprimidos por las Cortes de Cadiz desde el año de - 1813, en México subsistieron durante mucho tiempo después, - desapareciendo de hecho hasta la promulgación del decreto - de 25 de junio de 1856.(12)

##### 5.- ASOCIACION PROFESIONAL.

De acuerdo con los antecedentes históricos -

---

(12) Carrera Stampa.- "Los Gremios Mexicanos en el Siglo XVIII" Pag. 128.

que hemos relatado, nos hemos percatado de que la forma como se han venido desarrollando las asociaciones de trabajadores ha sido ardua y azarosa.

En efecto, habiéndose extinguido las asociaciones corporativas, fueron creándose diversas asociaciones, algunas de ellas actuando clandestinamente, lo que desde luego representaba un peligro para los gobiernos que detentaban el poder, ya que esas agrupaciones se encontraban en franca pugna con los abusos que había hacia la clase trabajadora.

El nacimiento de estas asociaciones tiene como acto precedente el acuerdo de voluntades para la defensa de los intereses comunes de los asociados que se encuentra conceptualizado como coalición, por lo que el repudio o aceptación por parte del gobierno de las asociaciones profesionales lleva implícita la suerte de las coaliciones de trabajadores.

En esas circunstancias, el gobierno francés - viendo la gran amenaza de esas agrupaciones de trabajadores dicta la ley de Yves le Chapelier del 14 de junio de 1791 - que prohíbe toda asociación o coalición bajo el pretexto de defensa de los intereses comunes. No obstante ello el empuje de las mismas hace que se le reconozca cierta validez, - presionado el gobierno por el descontento de la clase trabajadora. Por tal motivo, siendo presidente Luis Buonaparte - suprime con fecha 27 de noviembre de 1849 la libertad de coalición, restableciendo la vigencia del Código Penal, el cual aplicaba penas aun por la simple tentativa de agrupar-

se. Posteriormente se dicta el decreto del 25 de marzo de 1852 que prohíbe terminantemente la asociación profesional.

No es sino hasta el 21 de marzo de 1884 cuando en Francia se reconoce el derecho a coaligarse y a formar asociaciones profesionales.

En Alemania la influencia de la reglamentación de la Ley Chapelier se puso en vigor mediante los decretos de 1840 de la Confederación Alemana y de 1845 y 1854 de la Confederación de Prusia. Estos decretos fueron ratificados por las leyes del 21 de mayo de 1860 y 24 de junio de 1865. De cualquier manera el adelanto al movimiento obrero era demasiado intenso y se formaban asociaciones de trabajadores de mucha importancia, llegando a la creación del partido Obrero Social Demócrata hacia 1869 que tuvo una gran trascendencia pero que constituía una gran amenaza, motivo por el cual con fecha 21 de octubre de 1878, Bismarck dictó la Ley Antisocialista en la que prohibió las coaliciones, asociaciones e sindicatos.

Es hasta el año de 1916 cuando se suprime la prohibición puesta en vigor por Bismarck y se declara la legalidad de las coaliciones y asociaciones profesionales y que sirve como antecedente de gran importancia para ser reglamentadas en la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

En México encontramos como antecedente el derecho de asociación como garantía individual al ser aprobado el artículo 9o. de la Constitución Política de 1857.

Posteriormente tenemos la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, en la cual se reconoce a la

asociación profesional como arma de lucha de los trabajadores, reconociendosele personalidad jurídica y registro ante las Juntas de Administración Civil, facultandosele además - para fijar las condiciones de trabajo.

Sin embargo, la reglamentación mas amplia de la asociación profesional se debió a las leyes de trabajo - promulgadas por el Gobernador de Yucatán, General Salvador-Alvarado, el 14 de mayo de 1915 y el 11 de diciembre de ese mismo año. Los propósitos del General Alvarado fueron los - de establecer privilegios para las asociaciones profesiona- les, facultandolas para celebrar contratos colectivos de -- trabajo.

Es así como llegamos a la Constitución Política de 1917 en la que, en su fracción XVI se consagra como garantía social de los trabajadores el derecho para coalii- garse en defensa de sus intereses formando sindicatos, aso- ciaciones profesionales etc. El motivo primordial de regla- mentar ésta garantía social es el de alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

## 6.- EL SINDICALISMO EN MEXICO.

### A).- Concepto.

El artículo 356 de la Ley Federal del Traba- je (13) vigente, define al Sindicato como: "...La asocia- ción de trabajadores e patrones constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses..."

---

(13) Trueba Urbina Alberto.- "Nueva Ley Federal del Trabajo Reforma- da" 1970.- Pag. 149.



Esta definición encuadra precisamente el derecho de asociación profesional de trabajadores que se consigna en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 Constitucional, que como derecho social tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista. Igualmente encuadra el derecho de los patronos para asociarse, pero el objeto de ésta unión es contrario al de la asociación de los trabajadores, ya que es precisamente la defensa de los derechos patrimoniales en perjuicio de la masa laborante, que constituye la clase económicamente débil.

B). Antecedentes.

Para poder conocer los antecedentes de la forma jurídica que estudiamos es necesario eslabonar los antecedentes de las asociaciones profesionales que hemos resumido con anterioridad, ya que la tendencia de los trabajadores a unificarse para la creación de esas asociaciones, es una tendencia similar a la pretensión de formar sindicatos. Entre las primeras tentativas de que tenemos conocimiento, encontramos las del año de 1824, cuando se pretendió formar los primeros sindicatos que fueron denominados "Trade Unions" a los que posteriormente siguieron asociaciones de trabajadores que no llegaron a tener las características del sindicato. No es sino hasta el 21 de marzo de 1884 cuando en Francia se reconoce la libertad de constituir sindicatos sin autorización del gobierno.

Reiterando lo manifestado en párrafos anteriores, señalamos el hecho de que en Alemania esa libertad se reconoce formalmente hasta 1916 cuando se aprueba la ley que autoriza legalmente la creación de asociaciones profesionales o sindicatos.


De la misma manera expusimos en párrafos anteriores el desarrollo y desenvolvimiento que han tenido en México las asociaciones profesionales, que a la postre consideramos que son los antecedentes en la lucha obrera para la creación de los sindicatos. Es por ello que independientemente de las conquistas logradas para el reconocimiento de la asociación profesional es necesario hacer hincapié en los logros obtenidos por la masa laborante para la constitución de los sindicatos.

Así tenemos que dentro de las prerrogativas concedidas por el Gobernador Provisional de Veracruz, General Agustín Millán en la Ley del 6 de octubre de 1915 para las asociaciones profesionales, se reglamentó la facultad de los sindicatos para formar federaciones y estableció un conjunto de sanciones para el patrón que se negara a tratar con un sindicato.

Cabe hacer mención de las primeras organizaciones sindicales que desempeñaron una febril actividad revolucionaria e imprimieron tendencias de reivindicación social en las leyes de sus respectivos estados, entre las que se encuentran; La Unión Minera Mexicana en los estados del norte, La Confederación del Trabajo en Torreón, Coah., El Gremio de Alijadores de Tampico, Tamps., La Confederación -

de Sindicatos Obreros de la República Mexicana y la Cámara de Trabajo fundada en 1911 por el anarquista español Pedro Junco.

La fundación de la casa del Obrero Mundial - fué un acontecimiento de verdadero relieve dentro de la historia de las luchas sociales en México, apareciendo en el año de 1912. El propósito de sus fundadores fué crear un órgano orientador de las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse; el programa originario fué radicalmente sindicalista y revolucionario y fomentaba en mucho la afirmación de la lucha de clases y la organización del proletariado en organizaciones sindicales.

 El 27 de mayo de 1914 el gobierno Huertista, con lujo de violencia clausuró la Casa del Obrero Mundial, procesó a varios de sus líderes, confiscó la imprenta de -- donde salían los periódicos obreristas y la casa hubo de -- quedar proscrita hasta el tiempo de la revolución acaudillada por Carranza. (14)

La tendencia a sindicalizarse empezó propiamente a partir de la Constitución de 1917, al amparo de la garantía constitucional reglamentada en la Constitución una vez puesta en vigor. En efecto, la masa obrera emprendió la tarea de llevar a la práctica las conquistas logradas y consagradas en la Carta Magna; se hicieron varios intentos tratando de reunir en una sola Central a todos los trabajadores de país, sin que se lograra, sin embargo con un entusiasmo sin precedente se reunieron en Saltillo los delegados obreros enviados de todos los rumbos de la República y los representantes de casi todas las agrupaciones que exis-

tían en el país. El primero de mayo de 1918, fecha luctuosa de conmemoración de los crímenes de Chicago y considerada mundialmente como día del Trabajo, se inauguró el Congreso Obrero de cuyo seno surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.); organización que por mas de diez años iba a marcar el derrotero del movimiento sindical en México.

La Confederación Regional Obrera Mexicana se constituyó de acuerdo con la fracción XVI del artículo 123, de nuestra Carta Magna, como organismo obrero o asociación profesional; su régimen interno se integró a través de Secretarías subordinadas a la Secretaría General, autoridad máxima de la asociación.

Durante los períodos presidenciales de los generales Alvaro Obregón y Plutarco Elias Calles se formaron fondos públicos de las cuotas de los afiliados que se aplicaban en todos los casos con largueza a subsidiar las actividades sindicales y políticas de los jefes cromistas. Esto explica el extraordinario vigor y rapido crecimiento de la Confederación Regional Obrera Mexicana, pues en 1918, tenía 7,000 miembros y en 1927 aglutinaba ya la cantidad de 2,250,000 miembros. (15)

A partir de 1928 La Confederación Regional Obrera Mexicana ha ido decreciendo poco a poco en prestigio, importancia y contingente, de tal manera que en la época actual el número de sindicatos afiliados es muy exiguo y el -

---

(14) Araiza Luis.- "Historia del Movimiento Obrero Mexicano" 1964, Tomo IV, Pag. 9

(15) Araiza Luis.- Ob. Cit. Tomo IV, Pag. 17

de sus miembros puede estimarse en un 13.6% de población -- sindicalizada, 121 federaciones y 171 sindicatos.

En efecto, el año de 1928 marca el principio del ocaso de la Confederación Regional Obrera Mexicana. La administración del Licenciado Portes Gil retiró todo auxilio económico a la agrupación, a la par que se iniciaba la desbandada de muchos sindicatos y federaciones que habían pertenecido a esa Central. El 23 de febrero de 1929 se reunieron diversos grupos disidentes de la Confederación Regional Obrera Mexicana, siendo el teatro Hidalgo el escenario de su destrucción, cambiando la fisonomía y métodos del movimiento obrero; nuevos líderes comenzaron a figurar en el campo de la lucha sindical; el hombre de las eternas gafas, Fidel Velazquez, Jesús Yurén, Fernando Amilpa, "el Maestro" Don Vicente Lombardo Toledano, etc. La convención acordó la fundación de una nueva central obrera, La Federación Sindical de Trabajadores del D. F. (C.T.M.)

Al igual que la CROM respecto del "Callismo" la CTM se encontró vinculada y protegida por el régimen del General Lazaro Cardenas, ya que por todos los medios el gobierno favoreció a la gran central; otorgó donativos pecuniarios, un sinnúmero de garantías para la actividad sindical, emprendió asimismo una persecución de los enemigos de la CTM, etc. En ese clima favorable esa organización sindical había cobrado una fuerza extraordinaria; los sindicatos de Ferrocarriles y Petroleros eran adictos a la gran central, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servi-

cio del Estado pasó a engrosar sus filas, lo que robusteció enormemente a la Central.

Al iniciar sus pasos en el sindicalismo Mexicano la CTM contaba con 200,000 miembros aproximadamente, - pertenecientes a sindicatos afiliados; al terminar el sexenio Cardenista la poderosa central sumaba en sus filas mas de 1,000,000 de trabajadores y actualmente aglutina el ---- 44.3% de la sindicación total del país con mas de 95 Federaciones que aglutinan el 37.4% del total de los sindicatos.

Oficialmente la CTM adoptó como doctrina la-lucha de clases; el lema de la agrupación "Por una sociedad sin clases" refleja una clara influencia de la tesis marxista, pero la ideología que ha sustentado ha sido variable y no siempre definida.

Durante el decenio de 1940 a 1950 el movimiento obrero mexicano inicia una etapa de pronunciada decadencia, muestra inequivoca es la sorda lucha intergremial entre todas las organizaciones sindicales del país, no obstante que su programa ideológico y forma de reglamentar su vida interna es afín y muchas veces idéntico. Actualmente éstas luchas intergremiales son originadas principalmente por el contubernio venal de los líderes sindicales con los regímenes políticos existentes, los que han encontrado en las - organizaciones de trabajadores un servil instrumento demagógico y una fuerza social cuantitativamente considerable para apoyar la ostentación facciosa del poder público.

La situación decadente del movimiento obrero empezó en 1940, fecha en que se inició una fuerte corriente de divisionismo en el seno de la CTM y el nacimiento de nua

vas centrales obreras formadas por los desertores. Un grupo de éstos creó en 1842 la Confederación de Obreros y Campesinos de México (C.O.C.M.), cuya declaración de principios se inspiraba en la lucha de clases y tenía como propósito ---- crear una forma de organización social en la que se garantizaba a los trabajadores el disfrute íntegro del producto de su trabajo.

El año de 1947 la CTM afrontó una grave crisis. En las elecciones para Secretario General de la agrupación contendieron los líderes Fernando Amilpa y Luis Gómez-Z.; con el apoyo de la inmensa mayoría fué electo el primero de ellos. La derrota de Luis Gómez Z., provocó la división de la CTM y un mes después secundado por el sector ferrocarrilero emprendió la formación de una nueva central; - La Federación Unica de Trabajadores.(F.U.T.) La ideología -- de esa central no aparece bien definida y a los pocos meses de fundada muchos sindicatos la habían abandonado y las demás centrales lucharon por exterminarla.

Posteriormente se funda La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.) hacia 1953, la que ha tenido un auge extraordinario, ya que aprovechando la división en las demás centrales obreras ha logrado -- agrupar en su seno a un gran porcentaje de los trabajadores sindicados en el país.

A la fecha el conglomerado de trabajadores - mexicanos se encuentra casi en su totalidad afiliado a sus respectivas asociaciones profesionales en la siguiente forma: La CTM controla el 44.3% de la sindicación total del --

país, cuenta con 75 Federaciones afiliadas que representan el 48.7% de las totales existentes y a éstas Federaciones están unidos 874 de los 1,844 sindicatos existentes; la --- CROC representa el 30.5% de la sindicación total del país y cuenta con 45 Federaciones y 257 sindicatos; la CROM que representa el 13.6% de la población sindicalizada, con 21 Federaciones y 171 sindicatos, quedando el 11.6% dividido entre la CGT y la CRT.

Ahora bien, como en todos los países el movimiento obrero en México se ha visto condicionado por diversos elementos de la vida social; tendencias políticas, presiones sociales, factores económicos y aún más, se ha visto reprimido por los propios líderes de las organizaciones sindicales, factores éstos que se han conjugado para disminuir la fuerza de la masa obrera organizada y para frustrar y -- obstaculizar el cumplimiento de su finalidad.

El objeto inicial e inmediato de los sindicatos era lograr una elevación en el nivel de vida de los --- obreros que ancestralmente vegetaban en la miseria, el mejor sueldo para conseguir la organización fué la esperanza de una vida mejor, de un trabajo bien remunerado que permitiese sufragar necesidades imperiosas pero siempre insatisfechas como lo eran y aún siguen siéndolo, la vivienda con un mínimo de condiciones higiénicas, la comida parca pero - suficiente, las modestas exigencias del hogar y la educa--- ción de los hijos.

De cualquier manera el problema medular no -



ha podido ser resuelto todavía, el nivel de vida del trabajador mexicano en el campo, en el taller, en la fábrica, lo mismo en la agricultura que en la industria, sigue siendo aún bajísimo, salvo la excepción de una minoría privilegiada de obreros que prestan sus servicios en grandes empresas como en la industria petrolera, la industria cinematográfica, en los Ferrocarriles Nacionales de México etc. El resto que constituye desgraciadamente una abrumadora mayoría continúa viviendo en situación demasiado precaria.

Estos problemas tan complejos sólo pueden tener una solución justa y valedera mediante una planificación integral del esfuerzo colectivo encaminado a depurar los vicios y lacras sindicales que han capitalizado la fuerza de la masa trabajadora con finalidades distintas para las que han sido creadas las organizaciones sindicales, así como colaborar ampliamente para acabar con las desigualdades sociales y económicas que origina el sistema capitalista mediante la opresión injusta de las clases débiles que representan una manifiesta inferioridad de cultura y de medios materiales de vida, para lograr una justicia social auténtica.

## CAPITULO II

### LA CLAUSULA DE ADMISION

- 1.- Concepto. Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Su alcance legal en Derecho Mexicano.
- 3.- Antecedentes Historicos.
- 4.- Su aparición en Derecho Mexicano.
- 5.- Diversa reglamentación en convenciones contractuales de indole colectiva .

## CAPITULO II

### LA CLAUSULA DE ADMISION

#### 1.- CONCEPTO. ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente (1) expresamente estatuye: "...En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato - contratante..." La disposición anterior se traduce en la --- práctica en la obligación del patrón de cubrir las plazas -- que existan en su empresa con miembros del Sindicato Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo, que norme las relaciones obrero patronales en la empresa de que se tra te. Esta es desde luego una interpretación restrictiva de la disposición transcrita, que a la postre viene a ser precisa- mente la postura que han adoptado los sindicatos que detentan la titularidad de un contrato, aún cuando en el precepto antes anotado se deja al arbitrio y potestad de las partes - el establecimiento dentro del clausulado del contrato colec- tivo ésa obligación para el patrón.

En efecto, si retrocedemos al estudio del --- Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos pode- mos percatar de que en dicha disposición no deja sujeta a la potestad de las partes el incluir en el contrato colectivo -

---

(1) Trueba Urbina Alberto; Trueba Barrera Jorge.- "Nueva Ley Federal- del Trabajo Reformada" 1970.- Pag. 161

de trabajo ésa obligación para el patrón, ya que el contenido de ésa norma presupone como integrante de un contrato colectivo la obligación para las partes contratantes, lo que ha provocado que las organizaciones sindicales hayan adoptado en la práctica la aplicación de la cláusula de admisión, no sólo como exclusividad sindical, sino como un verdadero monopolio de trabajo, al someter al patrón a emplear exclusivamente a trabajadores pertenecientes al Sindicato Titular del Contrato.

Intentando una definición en que se precise el concepto de la cláusula sujeta a estudio, sin apartarnos mucho de las disposiciones antes señaladas diríamos que: la cláusula de admisión es aquella convenida por las partes en un contrato Colectivo de trabajo a virtud de la cual el patrón queda obligado a utilizar en forma exclusiva a los trabajadores miembros de la organización que administre el contrato colectivo de trabajo.

## 2.- SU ALCANCE LEGAL EN DERECHO MEXICANO.

Tomando en consideración que ésa obligación entra a formar parte del clausulado del contrato que rige las relaciones obrero patronales en la empresa de que se trate, en caso de violarse a consecuencia de la negativa por parte del patrón, daría lugar a un conflicto entre el capital y el trabajo no obstante que ésa obligación no es en sí misma una obligación de trabajo, sino un pacto entre sindicato y patrón para la selección de personal, motivo por el cual conviene analizar las circunstancias que deben concu-

rrir para restituir los derechos violados y las consecuen--  
cias que resulten de un conflicto.

Considerando que la situación que se presenta con la negativa patronal a la pretensión sindical afecta no sólo a los intereses del sindicato contratante, sino que además a los intereses del trabajador rechazado, deberá precisarse que ésa negativa daría nacimiento a acciones de tipo colectivo, como de tipo individual.

Las circunstancias que deben reunirse para -- dar nacimiento a la acción de tipo colectivo son por principio, que el sindicato actor detente la titularidad del contrato colectivo de trabajo, al mismo tiempo que su administración, para poder en ejercicio de sus facultades pactar -- con el patrón la cláusula que obligue a éste último a admitir en forma exclusiva miembros de ésa organización sindical y por último, que habiendo proporcionado para una o más plazas existentes en la empresa, un número igual de miembros para ocuparlas, el patrón se niegue a recibir los servicios de ésos trabajadores. Esa negativa tendría como consecuencia el exigir el cumplimiento del contrato ley, so pena de llevar a cabo un movimiento de huelga o exigirlo en la vía ordinaria. Ahora bien, es necesario hacer notar que ésa violación contractual atañe directamente al sindicato como persona moral, mas no así el interés profesional de los miembros que se encuentran laborando al servicio de la empresa parte del contrato, que en última instancia son éstos la parte medular -- del sindicato y a la postre los perjudicados.

Por otra parte esa negativa patronal dá lugar a un conflicto de carácter individual por parte del trabajador rechazado, el que podrá en ejercicio de la acción a que se refiere la fracción XX del artículo 123 Constitucional, - solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el cumplimiento de ésa cláusula o en su caso el pago de los daños y perjuicios que le cause el incumplimiento o - negativa del patrón.

### 3.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

El principio histórico de las cláusulas de exclusión podemos localizarlo en el régimen corporativo, que - tendía a asegurar una defensa del mercado de trabajo contra los extraños y que tal como estudiamos, en esa forma de asociaciones solo a los maestros, previa autorización de la corporación les estaba permitido abrir un taller. De este principio deben haber tomado las asociaciones de compañeros la - idea de exclusión con objeto de utilizar en los talleres únicamente oficiales miembros de la asociación y aquel que no - fuera miembro e ingresara al taller era molestado en su trabajo y maltratado por el resto de sus compañeros.

Los primeros intentos de aplicación de la --- cláusula de exclusión desde el punto de vista de admisión de trabajadores, los encontramos en Inglaterra hacia 1741, siendo los Cordadores del Oeste que lograron conservar una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas que no utilizaran trabajadores libres y, en caso de ac--

tuar en forma contraria, habían acordado aquellos llevar a cabo movimientos de huelga y boicot.

Igualmente los sombrereros en ese mismo año -- exigieron que solo fueran contratados miembros de una federación nacional que constituyeron precisamente con ese objeto. Después de varios años el parlamento declaró ilegal la federación que habían constituido esa agrupación de sombrereros y la clausuró.

#### 4.- SU APARICION EN DERECHO MEXICANO.

La cláusula de admisión parece anterior a la Constitución de 1917. El maestro Mario de la Cueva (2) ---- transcribe la información que le proporcionó el señor José Ortíz Petricioli, miembro distinguido de la Confederación Regional Obrera Mexicana, en el sentido de que la primera cláusula de admisión de que se tiene noticia figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A.

Al promulgarse la Constitución de 1917, el movimiento a favor de las cláusulas de exclusión se intensificó en toda la República, fundamentalmente en los estados de Veracruz y Tamaulipas, logrando los trabajadores implantar en multitud de contratos la cláusula de admisión.

El problema se agudizó en 1927, cuando el 18 de Marzo de dicho año los representantes obreros patronales de la industria textil, firmaron la convención textil cuyo

---

(2) De la Cueva Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II Pag. 372

artículo 12 del Capítulo II que en seguida transcribiremos, contenía una cláusula de admisión moderada. El precepto decía así: "...Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser reconocido como trabajador de --- planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por 30 días a que se refieren los artículos siguientes; y, además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo, aunque llene los dos primeros requisitos sino presenta este comprobante, para obtener el cual se concederán ocho días de plazo, contados desde aquel en que terminó satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo. Terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentare el comprobante a que se hace mención quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa ni derecho de reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios dándose de baja en dicho -- sindicato, será esta agrupación la que ejercitará por esta -- violación del contrato, la acción que corresponda sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario..."



No obstante que en el precepto anterior no se llevaba la cláusula de admisión a sus últimos extremos, ello dió margen a que todos los sindicatos mexicanos reclamaran idéntico trato.

La cláusula sujeta a estudio aparece definitivamente redactada en el proyecto de la Secretaría de Industria de 1931 (3), en cuyo artículo 48 se prescribía: "...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..."

Como puede notarse el texto del artículo citado no difiere del 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sino en cuanto exigía que la creación de la cláusula de admisión debía ser siempre voluntariamente aceptada por las partes.

El artículo 48 del proyecto de la Secretaría de Industria de 1931 fué objetado arguyéndose que toda vez que la cláusula de admisión debía de ser aceptada voluntariamente de parte de los contratantes, excluía la posibilidad de que los obreros la reclamaran por la vía de huelga. De acuerdo con el punto de vista expuesto por los trabajadores, el Congreso de la Unión excluyó la parte final de dicho artículo.

La publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 constituyó un incentivo para los sindicatos obreros que al obtener la declaración legal sobre la licitud de la cláusula de admisión reclamaron su inclusión en los contra-

tos colectivos. Hasta antes de la promulgación de la ley solo había procedido la cláusula por acuerdo<sup>3</sup> entre empresa y sindicato, y esta situación no varió sino a partir del 9 de junio de 1934, fecha en la que el General Abelardo L. Rodríguez, Presidente de la República en esa época y designado arbitro en el conflicto suscitado en la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S. A.", emitió laudo imponiendo sujetas a reglamentación las cláusulas de admisión y exclusión por separación.

En las leyes laborales de los estados no se conocieron las cláusulas de exclusión y solo encontramos un principio de la admisión en la ley del trabajo del Estado de Hidalgo de 1928 (4), en cuyo artículo 88 se decía: "...Cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo se separe 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 igualdad de circunstancias al sindicalizado..."

Repito, no es sino hasta la publicación de -- 1931 de la Ley Federal del Trabajo cuando entra a formar parte integrante de la misma el artículo 49 que señala como lícita la inclusión de la cláusula de admisión en los Contratos Colectivos de Trabajo.

---

(4) Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo.- 1928.- Pág. 12

5.- DIVERSA REGLAMENTACION EN CONVENCIONES CONTRACTUALES DE INDOLE COLECTIVA.

Un analisis exhaustivo de los contratos colectivos de la industria nacional, requeriría un estudio detallado y pormenorizado, de gran interés, pero que no constituye el objeto primordial de éste trabajo, por lo que unicamente trataremos la cláusula de admisión en la forma como se encuentra reglamentada en los principales contratos colectivos como lo son: el de la Comisión Federal de Electricidad; el de Petroleos Mexicanos; el de la Industria Ferrocarrilera y otros que tienen gran reelevancia dentro de la Industria Textil.

a).- La Comisión Federal de Electricidad (5), se encuentra dividida en cuanto a su funcionamiento en una Oficina Central; Tres Brigadas de Construcción y Montaje de Obras Electricas, Diversas de Perforación y Exploración Geológica y Divisiones Hidrométricas; y Diez Divisiones de Operación en las que se genera, transmite y distribuye energía-electrica, establecidas a lo largo de todo el territorio nacional. Hasta antes del 10. de agosto de 1962 existían doce contratos colectivos de trabajo, de los cuales uno correspondía a Oficinas Centrales, otro a las Brigadas de Construcción y Montaje de Obras Electricas, de Perforación y Exploración Geológica y para las Divisiones Hidrométricas y el resto, uno para cada División. En la fecha indicada se logró celebrar y poner en vigor un contrato colectivo único para todas las Divisiones de Operación, lo que constituyó sin duda-

(5) Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad.

alguna, un enorme adelanto, ya que vino a unificar en cuanto a prestaciones de fondo todos los contratos que en algunos aspectos diferían, manteniendo solamente discrepancia en lo tocante a salarios y viáticos que lógicamente tienen que variar en razón de la zona en que se presta el servicio.

En la actualidad hay pues tres contratos colectivos de trabajo vigentes en los distintos centros de operación de la Comisión Federal de Electricidad, a saber: contrato colectivo de trabajo para Oficinas Centrales; Contrato Colectivo de Trabajo para las Divisiones de Operación y un Contrato Colectivo de Trabajo para las Brigadas de Construcción y Montaje de Obras Eléctricas, de Perforación y Exploración Geológica y para las Divisiones Hidrométicas.

En cada una de estas reglamentaciones se encuentra establecida la cláusula de admisión, encontrando en el primero de estos contratos la cláusula Octava que dice: - "...OBLIGACION DE OCUPAR PERSONAL SINDICALIZADO.- La Comisión se obliga a contratar exclusivamente los servicios de trabajadores pertenecientes al sindicato en todos los trabajos que se requieran en Oficinas Centrales, con excepción de los que necesite para puestos de confianza; y el sindicato se obliga a proporcionar todos los trabajadores necesarios para llevar a cabo dichos trabajos..."

De la misma manera encontramos en las cláusulas novena del Contrato Colectivo de Trabajo para las Divisiones de Operación y en la cláusula octava del Contrato Colec-

---

(6) Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México.

tivo para las Brigadas de Construcción y Montaje de Obras Eléctricas, de Perforación y Explotación Geológica y para las Divisiones Hidrométricas, esa cláusula que nos ocupa.

Es necesario hacer notar el hecho de que en los contratos colectivos antes mencionados se encuentra pactada entre empresa y sindicato la forma de como se debe solicitar a los trabajadores para ocupar una vacante y de como se proporcionará el personal necesario para cubrir esa u otras vacantes así como la facultad que tiene la empresa de contratar trabajadores al sindicato cuando éste no haya proporcionado los necesarios en el tiempo que se le concede. Esta forma de contratar de la empresa se encuentra condicionada a que el trabajador solicite su ingreso al sindicato en un término también establecido. Así pues, del análisis de las cláusulas referidas podemos derivar dos importantes consecuencias: la primera de ellas se hace consistir en el hecho de que en dichas contrataciones colectivas se encuentra consagrada la cláusula de exclusividad sindical que condiciona al trabajador a ser miembro del sindicato como requisito para ser contratado en la empresa; y la segunda que consiste en la obligación de que el trabajador ya estando al servicio de la empresa se afilie al sindicato en un término perentorio, so pena de perder el empleo.

b).- En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre los Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, (6)-

---

(6) Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México.

encontramos consagrada la exclusividad sindical en la cláusula 11 que estipula: "...La empresa no utilizará los servicios de trabajadores que no sean propuestos por el sindicato"... , interpretada la cláusula a contrario sensu, resulta que la empresa se encuentra obligada a utilizar en forma exclusiva los servicios de trabajadores que el sindicato proponga.

Por otra parte, en la cláusula séptima se impone como requisito de ingreso, pertenecer al sindicato o ser -- propuesto por éste. Esta regla solo tiene las siguientes excepciones:

I).- Cuando el sindicato no pueda proporcionar en el término de quince días el personal que le solicita la empresa, ésta queda en libertad para utilizar provisionalmente los trabajadores que necesite para cubrir el servicio tomándolos de preferencia de los miembros del sindicato.

II).- En los casos de fuerza mayor, la empresa podrá utilizar provisionalmente los servicios de los trabajadores que necesite con carácter de emergencia, prefiriendo a los miembros del sindicato.

Estas excepciones no quebrantan en lo absoluto la exclusividad que a través de sus luchas ha ganado el sindicato, puesto que como puede verse las contrataciones son de carácter provisional, para situaciones de emergencia, y solo adquirirán derechos aquellos trabajadores que el sindicato proponga en forma definitiva y a éste efecto se dispone en la --- cláusula décima, Fracc. III "... Los trabajadores que sean ocupados en los casos a que se refieren los incisos I y II (ya -- transcritos), se considerarán prestando un servicio de emergencia, sin hacer ningunos derechos y serán substituídos a medida

que el sindicato vaya proporcionando el personal que deba cubrir sus puestos. En caso de que el sindicato dé su conformidad para que continúen en servicio los trabajadores a que se refiere el inciso I, entonces dejarán su carácter de emergencia y empezarán a hacer derechos en los términos del contrato, a partir de la fecha en que se otorgue dicha conformidad. Para los efectos consiguientes la empresa se obliga a informar al sindicato inmediatamente y por la vía más rápida en todos los casos en que se emplee personal con carácter de emergencia..."

Del estudio de éstas cláusulas sacamos en conclusión las mismas consecuencias a que nos referimos en el contrato celebrado para la Comisión Federal de Electricidad, pero en este celebrado por los ferrocarrileros encontramos un problema más agudo, que atañe a los trabajadores que son contratados directamente por la empresa, ya que no solo tienen derecho a mantener el trabajo, sino que para el caso de que sean aceptados posteriormente por el sindicato, esos trabajos efectuados con carácter de emergencia no generan derecho de ninguna especie.

c).- Pasando al análisis del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petroleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (7) encontramos en la cláusula 4, la obligación de la empresa para cubrir las vacantes con miembros del sindicato, cláusula de la cual en su primer párrafo dice: "...En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, siempre -

---

(7) Contrato Colectivo de Trabajo de Petroleos Mexicanos.

que las vacantes no se deban a reajuste de personal, tratándose de trabajadores sindicalizados, el patrón se obliga a cubrirlos, en los términos de éste contrato, con miembros del -- sindicato por conducto de las secciones, delegaciones o subdelegaciones..." El párrafo siguiente habla de la forma de como deberá solicitarse el personal al sindicato y como deberá proporcionarse por éste señalándose además la facultad del patrón para contratar directamente personal de emergencia, mismo que será substituído en el momento en que el sindicato cubra la -- plaza con uno de sus miembros; pero a diferencia de los contratos analizados en los incisos a y b, el presente Contrato Colectivo obliga al sindicato a presentar en un término de 75 -- días el personal que deberá llenar la vacante ocupada provisio-- nalmente por los trabajadores ajenos al sindicato, estatuyendo que en caso de no hacerlo en ése término el trabajador con ca-- rácter de provisional pasará a ser trabajador de planta.

En las cláusulas 4 bis y 5 se señalan las bases sobre las que deberá normarse la forma de contratación en los diferentes lugares de jurisdicción seccional indeterminada y -- la forma en que deberán cubrirse las vacantes en la empresa; -- en uno y en otro caso se encuentra en forma expresa y terminante la obligación de ocupar esas vacantes con miembros del sindicato contratante.

d).- De la Industria Textil tenemos una gama -- muy amplia de convenciones contractuales, por lo que nos remitiremos al estudio de los contratos más importantes.



En el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras (8), la cláusula de admisión se encuentra consagrada en el artículo 9o., en cuyo primer párrafo expresamente se estatuye: "...Para cubrir los puestos de nueva creación y las vacantes que ocurran, los representantes de las empresas o patrones de cada fábrica se obligan a utilizar única y exclusivamente en su servicio a miembros de los sindicatos partes en el contrato..." Este contrato que analizamos es de tal manera terminante en cuanto a la exclusividad sindical, que no dá lugar a una cobertura en la cual pueda apoyarse la empresa para ocupar otra clase de trabajadores. No obstante ello, dicha cláusula se sanciona como válida por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas (9) señala en el capítulo III, que es denominado DERECHO DE EMPLEO EXCLUSIVO DE LOS SINDICATOS, INGRESO Y REINGRESO DE TRABAJADORES, su facultad para utilizar únicamente miembros de su sindicato en las plazas que existan en las empresas de que se trate, así en los artículos 9 y 10 dispone que: "...Artículo 9.- Excepción hecha de las plazas que se mencionan en los artículos 3 y 6, las demás que existan o puedan existir en las empresas que queden comprendidas en el artículo 5 de éste contrato, serán controladas por los sindicatos contratantes..." y "...Artículo 10.- para la ejecución y desarrollo de los trabajos temporales o defi

---

(8) Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras.

(9) Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio en la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas.

nitivos que correspondan a los puestos que quedan bajo el control de los sindicatos de acuerdo con lo que establece éste -- contrato, las empresas no admitirán como trabajadores en las plazas vacantes que se presenten y en los términos que fija el artículo sobre admisión, sino a quienes proporcione por medio de su representación legal, el sindicato titular o administrador del contrato..." Estas cláusulas son menos terminantes en su contenido y al igual que las anteriores encuentran su apoyo en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último remitiéndonos al estudio del contrato colectivo de trabajo en la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto (11) y siguiendo la directriz de este trabajo, me permito copiar el artículo 70. que textualmente dice:..."Excepción hecha de las plazas que se mencionan en los artículos 50. y 60., las demás que existan o puedan existir en las empresas y que queden comprendidas en el artículo 10., de este contrato serán controladas por los sindicatos contratantes..." Como se desprende de la lectura de este artículo 70. en el contrato que nos ocupa, se hace uso de la exclusividad sindical en forma análoga a las disposiciones anotadas en el Contrato Colectivo de Trabajo para la Industria Textil del Algodón, sin llegar a utilizar en forma tan extremada o restrictiva esa facultad, ya que se encuentra condicionada a otras disposiciones que norman la manera como deberá aplicarse.

Ahora bien, analizando someramente la cláusula-

---

(10) Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Textil del Ramo de Generos de Punto.

de admisión vigente en las convenciones contractuales se llega a la conclusión de que teórica y prácticamente la cláusula de admisión es aplicada de una manera sumamente restringida en -- perjuicio de los trabajadores, al grado de que a través de ésa cláusula se ha llegado a crear un monopolio de trabajo manejado por los dirigentes sindicales que mediante una conducta inmoral encuentran un fuerte apoyo para el logro de fines ajenos al sindicalismo, sometiendo a la masa laborante a sindicarse.

El espíritu primordial que motivó la creación de grupos y a la postre la constitución de la Asociación Profesional fué el crear un medio de lucha contra el empresario y -- contra el estado, no solo para el logro de mejores condiciones de trabajo, sino para la transformación social, económica y política de nuestra sociedad y del mundo, y en el caso concreto las organizaciones sindicales al amparo de las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos, de admisión y separación de trabajadores, se han convertido en fuerzas de poder que hacen uso -- de un procedimiento de dictadura sindical que somete a los --- obreros a su arbitraria decisión, obligando al trabajador a -- sindicarse para mantenerlo sometido y utilizarlo como instru-- mento demagógico en forma inmoral y gangsteril

### CAPITULO III

#### NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE ADMISION

- 1.- Libertad de Asociación.
- 2.- La Doctrina Extranjera.
- 3.- Su anticonstitucionalidad en Derecho Mexicano
- 4.- Los Centros de Capacitación para el trabajo industrial

### CAPITULO III

#### NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE ADMISION.

##### 1.- LIBERTAD DE ASOCIACION.

Con anterioridad a la Constitución de 1917, - que consagró el derecho de Asociación Profesional como derecho de clase, ya existían las organizaciones sindicales creadas al amparo de las garantías individuales contenidas en la constitución de 1857, que garantizaban la libertad de reunión y de asociación en términos muy generales pero que sirvieron de base para la organización y funcionamiento de las agrupaciones obreras, aunque estuvieron sujetas a las disposiciones del Derecho Común.

La Constitución de 1917 (1) a semejanza de la de 1857 contiene en el capítulo de las Garantías Individuales, en su artículo 90., el derecho de asociación en términos muy amplios, como garantía fundamental de libertad inherente al hombre como componente de la sociedad. Dicho artículo constitucional dice textualmente: "...No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una

---

(1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- 1968.- -  
Pag. 47

petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee..."

Esta garantía individual mencionada encuadrados especies de libertades: la de reunión y la de asociación por lo que habrá delimitar a ambas fijandose sus características y sus diferencias. El maestro Don Ignacio Burgoa (2) - nos dice que por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral con sustantividad propia y distinta de los asociantes y que tiende a la consecución de determinados objetivos cuya realización es constante y permanente, Asimismo nos define el derecho de reunión como el acto mediante el cual una pluralidad de sujetos desde un punto de vista aritmetico se une a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual deja de existir, difiriendo en el hecho de que ésta última es puramente transitoria.

Ahora bien, a nosotros nos interesa tratar la garantía que consagra éste artículo constitucional desde el punto de vista de la libertad de asociación, como garantía social apoyada por el artículo 123 constitucional fracción XVI que reconoce el derecho de trabajadores y patronos para-

---

(2) Burgoa Ignacio.- "Las Garantías Individuales".- 1972.- Pag.396.

asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Cuando éste derecho es ejercitado por los trabajadores llega a crear la asociación profesional, que es una de las principales garantías sociales y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza, y el fin primordial que se pretende alcanzar es el de lograr un equilibrio entre dos factores de la producción: Capital y Trabajo.

Es necesario hacer notar que el ejercicio de ese derecho de los trabajadores no debe estar condicionado a ningún requisito cuya satisfacción quede al arbitrio o a criterio de la autoridad, ya que de acuerdo con la exposición que hace el maestro Ignacio Burgoa (3), la exigencia de un permiso o licencia para crear una asociación o efectuar una reunión tendiente a la defensa de intereses comunes es notoriamente conculcatoria del artículo 90. de la Constitución General de la República, que significa coartar el derecho mencionado. Concluyendo el citado maestro, nos dice: "...Es, pues incontestable que desde el punto de vista constitucional y en atención a la esencia misma de los regímenes democráticos de derecho, la libertad de asociación y de reunión jamás debe estar supeditada al criterio de las autoridades para determinar si otorgan o no el permiso o licencia correspondiente..."

Si nos remitimos a la Ley Federal del Trabajo vigente (4), nos percataremos que de acuerdo con el artículo

---

(3) Burgoa Ignacio.- Ob. Cit. Pag. 398

(4) Trueba Urbina Alberto.- "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada" Pag. 149

357 se señala en forma expresa el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa y a su vez el artículo 358 señala también en forma terminante la libertad de formar o no parte del sindicato.

Esta libertad deberá analizarse desde los dos puntos de vista que abarca dicha disposición, ya que nos habla de una libertad positiva y de una libertad negativa. En efecto, el texto de dicho artículo dice: "...Art. 358.- A na die se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..." Entendemos por libertad positiva de asociación profesional la facultad de los trabajadores para ingresar a un sindicato; y por libertad negativa, la facultad de no formar parte de él o de separarse de aquel a que se perteneciere.

## 2.- LA DOCTRINA EXTRANJERA.

Pasando al estudio de la cláusula de admisión en las diferentes legislaciones, a continuación expondremos algunos datos relacionados al caso concreto.

Así tenemos la Ley Belga del 24 de mayo de 1921 que estatuye que: "...será castigado con sanciones penales cualquiera que malevolamente y con intenciones de atacar la libertad de asociación, subordine la conclusión, la ejecución o la continuación de un contrato de trabajo o de servicio a la no afiliación de una o varias personas a una asociación..."

La Ley Austriaca de 1930 dispone por su parte que: "...son nulos los convenios colectivos que estipulen directa o indirectamente, que solo miembros de un determinado-



sindicato o asociación, serán empleados en un establecimiento..."

La Ley Belga defiende en forma terminante la libertad de no formar parte de un sindicato teniendo una sanción penal en caso de contravenir dicha ley; Asimismo, la Ley Austriaca defiende dicha posición señalando la ilicitud de la cláusula de admisión. Estos puntos de vista no son admisibles en nuestro derecho, que declara la licitud del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y que por ende, la inclusión de la cláusula de admisión en los contratos colectivos de trabajo que ya hemos estudiado.

La Doctrina Francesa es igualmente hostil a la cláusula que estudiamos, ya que la libertad de trabajo -- proclamada por la ley de 1884, estatuye la facultad del obrero a permanecer extraño a cualquier grupo corporativo o a salir del mismo a voluntad. En la Doctrina Española, Alejandro Gallart Folch (5) se pronuncia también por la ilicitud de la cláusula y con él, García Oviedo (6), quienes sostienen la libertad del obrero a formar parte de un sindicato o a no integrarlo, perteneciendo ajeno a cualquier organización de esa índole. El mismo Gallart Folch al estudiar las convenciones colectivas declara que las cláusulas de admisión son ilícitas por considerarlas un ataque a la libertad sindical.

En Alemania la Constitución de Weimar en su artículo 159 sección 5a. declara: "...La libertad de asocia-

---

(5) Alejandro Gallart Folch.- Cit. Mario de la Cueva.- Tomo II Pag. 382.

(6) García Oviedo.- Cit. Mario de la Cueva.- Tomo II, Pag. 382

ción para la defensa y el progreso de las condiciones de trabajo y de la vida económica, debe ser garantizada a cada uno y para todas las profesiones, siendo contraria al derecho toda excepción y medida que tuviera por fin limitar o dificultar esa libertad..."

Esta misma cláusula de exclusividad sindicales declarada ilícita por la Jurisprudencia Suiza desde 1949, ya que en un principio se consideraba lícita, pero ese criterio fué cambiado radicalmente toda vez que el máximo tribunal sustentó la tesis de que "...esa cláusula constituía sin duda alguna un atentado inadmisibles a la libertad de coalición llamada negativa, es decir, al derecho de mantenerse al margen de una coalición sin sufrir perjuicios económicos --- apreciables..." Esta jurisprudencia fué confirmada por un fallo del 3 de julio de 1956 del propio Tribunal Federal que declaró inadmisibles la cláusula de exclusividad sindical.

De lo anterior se desprende que en la actualidad la jurisprudencia y la Legislación Suiza se pronuncian por la ilicitud de la cláusula sujeta a estudio, declarando nulos todo convenio o acuerdo entre las partes en virtud de los cuales los empleados o trabajadores estén obligados a afiliarse a una asociación contratante.

### 3.- SU ANTICONSTITUCIONALIDAD EN DERECHO MEXICANO.

Planteado ya el problema y expuesta aunque sea someramente la Doctrina extranjera, nos ocuparemos ahora

de estudiar la anticonstitucionalidad de la cláusula de admisión en el Derecho Mexicano, por considerarla atentatoria a los artículos 4o., 5o., 9o., 28o., y 123o. fracción XVI de la Constitución General de la República Mexicana, por lo que contemplaremos por separado cada uno de los supuestos de violación.

A).- La cláusula de admisión y el artículo -- 4o. Constitucional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (7) en su artículo 4o., expresamente estatuye:

"...A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esa libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo..."

Ya indicamos que por libertad negativa de asociación profesional entendemos la facultad del trabajador de permanecer ajeno a las asociaciones profesionales o de separarse de éstas en el momento en el que lo desee. Ahora bien, ésta cláusula de admisión es contraria al artículo 4o. Constitucional, porque viola esa libertad negativa de asociación

(7) Constitución Política.- Ob. cit.- Pág. 33

de los trabajadores, ya que mediante ésta cláusula se obliga al trabajador a sindicarse, al imponerse como condición necesaria para laborar en una empresa, pertenecer a un sindicato o afiliarse a él en un término que varía de acuerdo a las disposiciones contractuales que rijan en la empresa de que se trata.

Esta condición necesaria en caso de contrariarse, haciendo el trabajador uso de la facultad que le concede la ley permaneciendo extraño a cualquier organización sindical trae como consecuencia que al trabajador libre se le impida de hecho dedicarse a la profesión, o trabajo lícitos -- que le acomoden con violación flagrante del artículo 4o. de nuestra Carta Magna. Los protectores de ésta cláusula de admisión arguyen que constituye una defensa dada por el Estado a los grupos en su lucha contra los empresarios, sosteniendo que el patrón preferiría siempre en igualdad de circunstancias al trabajador libre respecto del que no lo es, en virtud de que al primero si le podría manejar a discreción imponiéndose el patrón en razón de su fuerza al ver al trabajador desamparado.

Sostenemos en nuestro punto de vista que la cláusula citada tiene una finalidad muy distinta para la que supuestamente se ha creado, ya que por una parte simplemente constituye un límite a la libertad selectiva de personal por parte del empresario y por otra parte no es sino un medio pa

ra mantener sometida a la clase laborante para fines de muy diversa índole.

B).- La Cláusula de Admisión y el artículo 50 Constitucional.

Circunscribiéndome al tema que tratamos, me permito a continuación transcribir la parte del artículo 50 Constitucional (8), que se relaciona y que considero vulnerada.

"...El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso..."

El hombre sobrevive y progresa mediante su propio trabajo. Garantizar que pueda libremente su medio de sustento o la actividad que le acomode siendo lícitos y evitar que sea, salvo por sentencia judicial privado del producto de su trabajo constituyen los propósitos fundamentales del artículo 40. Constitucional. Complementariamente, el artículo 50. establece una serie de prohibiciones a fin de evitar que el hombre sea obligado a prestar determinado trabajo sin su consentimiento, o deje de percibir una justa compensación por sus servicios, pierda la libertad, renuncie a ejercer una determinada profesión, industria o comercio, o se le prive del pleno goce de sus derechos civiles o políticos, aún cuando para todo se contará con la voluntad del interesado,-

---

(8) Constitución Política. Ob. cit.- Pág. 34

la que no surtiría efecto alguno, debido a la protección absoluta que a esos derechos otorga la Ley Suprema. Este mismo artículo constitucional prohíbe que celebre algún convenio - que contenga menoscabo en las libertades de trabajo, de educación o de creencias religiosas y a mayoría de razón, deberá entenderse que cualquier disposición legal estará sujeta a esa ley Suprema; por ende, será justa y valedera en tanto no se oponga al artículo 5o. ya citado.

En el caso concreto, la cláusula de admisión, contraría ese ordenamiento constitucional al otorgar facultad a empresas y sindicatos para establecer dentro de las -- convenciones contractuales la obligación para el trabajador de sindicalizarse aún en contra de su voluntad, lo cual viola la libertad de trabajo en perjuicio de los trabajadores - que desean permanecer ajenos a cualquier organización sindical y su situación devendría intolerable, pues se les coloca en la alternativa de ingresar a los sindicatos o de no conseguir empleo en ninguna parte.

De ésta manera, la cláusula de admisión al -- consentir que se convenga o se pacte entre empresa y sindicato esa obligación atentatoria a la libertad de los trabajadores, vulnera flagrantemente la garantía consagrada en el artículo 5o. de la Constitución Política de la República Mexicana.

C).- La Cláusula de admisión y los artículos 9o. y 123 fracción XVI de la Constitución.(9)

El artículo 9o. Constitucional expresamente establece:

---

(9) Constitución Política. Ob cit.- Pag. 47 y 307

"...No se podrá compartir el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo - para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de amenazas o violencias para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee..."

La violación a la disposición transcrita tenemos que estudiarla en relación con el artículo 123 fracción XVI de la propia Carta fundamental que consagra la libertad de asociación profesional. Al efecto dicha fracción estatuye:

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

Al iniciar éste tercer capítulo estudiamos ampliamente la libertad de asociación que consagra el artículo 9o. Constitucional, advirtiendo su estrecha relación con el artículo 358 del Código Laboral que tiene enmarcadas en forma clara y meridiana las libertades positiva y negativa de asociación profesional, con apoyo además en lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, Sostenemos la anticonstitucionalidad de la cláusula de admisión al considerarla nugatoria a la libertad consagrada por las disposi

ciones constitucionales transcritas, ya que a virtud de esa cláusula se obliga prácticamente al trabajador a ingresar a un sindicato so pena de no conseguir empleo en la empresa en la que tal cláusula se encuentre convenida con patente violación a la libertad negativa de asociación profesional.

No nos cansamos de repetir de acuerdo con la argumentación que antecede, que la cláusula de admisión establecida en las convenciones contractuales al amparo de la facultad concedida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395, es a nuestro entender violatoria de la libertad de los trabajadores de permanecer ajeno a las asociaciones profesionales, ratificando nuestro punto de vista en el sentido de que su finalidad no es sino propugnar por una sindicación obligatoria, restringiendo la libertad de trabajo en perjuicio de la masa laborante.

D).- La Cláusula de admisión y el artículo 28 Constitucional.

Respetando la secuela de éste trabajo me permito a continuación transcribir la disposición a estudio en las partes que a nosotros interesa. (10)

"...Art. 28.- En los Estados Unidos Mexicanos no habrá monopolios ni estancos de ninguna clase..."

"...No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses..."

---

(10) Constitución Política. Ob. Cit. Pag. 118



La disposición constitucional que ahora estudiamos establece en forma expresa que las asociaciones de -- trabajadores unidas en defensa de sus intereses no constituyen monopolios.

Para poder señalar la contraposición de la -- cláusula de admisión respecto del citado artículo 28 de la - Constitución, es necesario señalar la diferencia que existe entre la acumulación de trabajadores como componentes de una asociación profesional y el acaparamiento de las fuentes de trabajo que mantienen esas asociaciones profesionales.

En efecto, la acumulación de trabajadores como miembros de una asociación no constituyen un acaparamiento de trabajadores de acuerdo con dicha norma constitucional, ya que simplemente actúan en ejercicio del derecho de asociación que se encuentra consagrado como garantía individual y que ya hemos estudiado con amplitud.

Ahora bien, la cláusula de admisión obliga a las empresas a ocupar en forma exclusiva personal sindicalizado, con lo que las fuentes de trabajo únicamente admiten - trabajadores que se encuentran agremiados, lo que crea un monopolio de trabajo a favor de las asociaciones obreras.

Este argumento que hemos expuesto tiene como antecedente el expuesto por la doctrina norteamericana en el principio sentado por las leyes Nacionales de Relaciones de Trabajo Taf-Hartley de 1947 (11), que declara ilegal la prac

---

(11) "La controversia sobre la afiliación sindical en Estados Unidos" Revista Internacional del Trabajo.- Vol. LVII, Num. 2, Febrero 1958.

tica tendiente a establecer la cláusula de exclusividad sindical, (Closed Shop), confiriendo el derecho de los obreros a trabajar sin consideración alguna al hecho de pertenecer o no a una organización sindical; con base en ése punto de vista, Arthur Erwin sostiene que la exigencia de afiliarse a -- una organización obrera restringe la plena libertad sindical, entendida como facultad de optar por una actitud alternativa, ésto es, el derecho de afiliarse o no a una determinada asociación profesional, concluyendo ese estudioso del derecho, -- que el sindicalismo obligatorio acrecenta el poder personal de los dirigentes sindicales en detrimento de los miembros -- de las organizaciones que se encuentran en una situación de cautivos, quedando al arbitrio de las organizaciones sindicales el ocupar las plazas o vacantes en las factorías y negociaciones que constituyen la fuente de trabajo, la cual crea a todas luces un monopolio de trabajo.

Esta situación coloca al trabajador en la disyuntiva de ingresar a cualquier sindicato para poder ocupar un puesto donde prestar sus servicios, ya que en caso de permanecer extraño a una organización sindical difícilmente encontraría cabida, puesto que las plazas que estuviesen vacantes tendrían que ser cubiertas por miembros de la asociación profesional que aparezca como Titular de la contratación colectiva. Esto desde luego viola en forma patente la libertad de los trabajadores para conseguir trabajo a virtud del acaparamiento de las asociaciones profesionales y consecuentemente lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución.

#### 4.- LOS CENTROS DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL.

Una vez que hemos hecho el análisis doctrinal y estudiado la forma de aplicación de la cláusula de admisión, hemos concluido que la misma es contraria a las libertades -- contenidas en las garantías constitucionales antes estudiadas, por lo que con vista a los inconvenientes que acarrea la aplicación de la cláusula de admisión nos remitiremos a señalar -- las medidas que consideramos mas adecuadas para llegar a la -- resolución del problema.

Por lo que toca a los inconvenientes que acarrea la aplicación de la cláusula de admisión, haremos una -- breve reflexión sobre los vicios de que adolece, enfocandolos desde el punto de vista de la inmoralidad y de honestidad de los líderes sindicales que se han colocado como prototipos de la venalidad y del gangsterismo y como auténticos enemigos de los trabajadores.

Efectivamente, casi la generalidad de los líderes sindicales valiendose de la representación que ostentan emplean la cláusula como medio o instrumento que limita la facultad selectiva del personal por parte del empresario, así -- como medida de castigo para aquellas personas que de alguna -- manera o en algún tiempo han mostrado su inconformidad con -- los procedimientos empleados por los líderes impidiendoles ingresar al sindicato, violandoles así su libertad positiva de afiliación o si bién, son admitidos como miembros, nunca son propuestos como candidatos susceptibles de ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.

No solo se lesiona a los trabajadores, sino que a su vez los líderes sindicales a su arbitrio dan preferencia a familiares o amigos, proponiendo en una vacante a personas ineptas y muchas veces carentes de práctica o conocimiento sobre el trabajo que deberán desarrollar, lo que acarrea a la empresa una dilación y un retraso en su ritmo de trabajo, obstruyendo lo que debe ser su natural desarrollo.

No quiero extenderme sobre el particular, ya que el tema que se trata se sale del cuadro esquemático general de estudio que nos señalamos y porque además no tiene nada de positivo acumular acusaciones y señalar lacras, por lo que a continuación propondré las soluciones que considero pueden desterrar o desvanecer al menos esos inconvenientes.

México, país en proceso de desarrollo enfrenta un gran problema que se hace consistir en la falta de mano de obra especializada en cuya solución ha intervenido de manera predominante el gobierno federal a través del establecimiento de los centros de capacitación para el trabajo industrial; a efecto de calificar obreros y prepararlos convenientemente para lograr el progreso que nuestro país exige en forma apremiante.

La principal finalidad de los centros de capacitación abarca fundamentalmente dos aspectos: Uno educativo y otro económico; los objetivos del primero son educar y desarrollar las aptitudes manuales y mentales del educando, para que una vez adquirida la capacitación necesaria pueda au-

mentar sus ingresos y con ello elevar su nivel de vida. Los del segundo proporcionar a las empresas mano de obra calificada, con objeto de aumentar la productividad, favoreciendo el desarrollo industrial del país.

Es indudable que el plan de capacitación obrero que se lleva en éstos centros contribuye a resolver el grave problema del empresario que tiene que formar sus propios obreros contratando aprendices sin ningún conocimiento, lo cual le acarrea lógicamente un estancamiento en el desarrollo normal de la empresa, ya que un trabajador que está enseñándose no puede tener el mismo rendimiento que un trabajador que se encuentra capacitado para el desempeño de sus labores. Esto demuestra en forma palpable la importancia que pueden tener esos establecimientos de capacitación en la resolución del problema relativo a la forma de proporcionar trabajadores.

En efecto, si como es lógico suponer un trabajador egresado de esos centros de capacitación es mas competente que otro que no ha recibido la enseñanza adecuada, al darse preferencia al primero de ellos, se daría una aplicación practica a la pretensión de contribuir a la prosperidad y desarrollo de la industria nacional con favorables consecuencias para la masa laborante, ya que se aprovecharía la mano de obra capacitada por los centros y de paso los sindicatos lograrían lo que han venido persiguiendo durante varios años, o sea la supresión del período de prueba, para que el contrato de trabajo no pueda terminar sino por alguna

de las causas señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bién, sostenemos dentro de nuestro punto de vista que se aplique un sistema de preferencia para ocupar una vacante; de manera que presentandose ésta o un puesto de nueva creación, deberá lanzarse una convocatoria para que todos los trabajadores de la especialidad en que ocurra la vacante, puedan en igualdad de circunstancias presentarse a solicitar la plaza, la que deberá otorgarse al mas apto, el que por su competencia deberá percibir un salario ampliamente remunerado por la empresa que reciba sus servicios.

Es necesario hacer notar que del analisis que llevamos a cabo de los principales contratos colectivos de la Industria Nacional, vimos que la principal barrera que encuentran los trabajadores para conseguir ocupación se localiza -- precisamente en la exigencia de que pertenezcan a la asociación profesional titular del contrato colectivo que norme las relaciones obrero patronales en la empresa de que se trate. - Esta circunstancia ha hecho que los egresados de los centros de capacitación se encuentren en grandes dificultades para -- ocuparse, ya que chocan con las atribuciones que concede al -- sindicato la cláusula de admisión, lo que hace necesario pensar en la inclusión de un pacto dentro de las convenciones -- contractuales que obligue a la aplicación de un sistema que -- permita que los trabajadores capacitados en los centros en -- cuentren ocupación, restandole desde luego fuerza a la cláusula de admisión, ya que de lo contrario la labor del Estado en éste terreno resultaría infructuosa, tanto por el gasto que -

significa mantener los centros de capacitación, como por el -  
desperdicio o abandono de la mano de obra calificada que ----  
ellos producen

## CAPITULO IV

### LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION DE TRABAJADORES

- 1.- Terminologia
- 2.- Antecedentes Historicos
- 3.- Su alcance legal en Derecho Mexicano.
- 4.- Procedimiento de expulsión en la Ley Federal del Trabajo.
- 5.- Naturaleza Juridica de la Cláusula de Exclusión



## CAPITULO IV

### LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION DE TRABAJADORES.

#### 1.- TERMINOLOGIA.

En los capítulos precedentes hemos visto la cláusula de exclusión en uno de sus aspectos, es decir en -- aquel que se refiere a la facultad del sindicato para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación con trabajadores -- miembros de esa propia asociación profesional. Asimismo hicimos un estudio de esa cláusula a partir de su aparición hasta la forma que actualmente se encuentra reglamentada.

Ahora bién, tomando en consideración que en el presente capítulo estudiaremos el otro aspecto de la cláusula de exclusión, considero conveniente que antes de continuar adelante precisemos la terminología que deberemos de emplear, ya que existe cierta discrepancia en cuanto a la denominación de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos.

Tomando el criterio de muchos tratadistas en el sentido de que la finalidad de la cláusula tiende a fortalecer a las asociaciones profesionales, se ha dicho que su último fin sirve a la consolidación de los sindicatos, por lo que se les ha llamado asimismo cláusulas de consolidación sindical.

Por otro lado hago notar que el maestro Kro--

toschín (1) no se inclina por ninguna denominación en especial para cada uno de sus aspectos, ya que simplemente utiliza en forma indistinta el término de Closed Shop.

Por último damos cuenta de la denominación -- que el maestro Mario de la Cueva (2) dá a las cláusulas cuyo estudio nos ocupa, llamando a la primera Cláusula de exclusión por admisión o de ingreso y a la segunda Cláusula de exclusión por separación de trabajadores y no obstante que a ésta última se le puede considerar denominada en forma redundante, considero que los términos utilizados por el insigne maestro mexicano son los mas apropiados para determinar los dos aspectos de la cláusula de exclusión:

Ahora bien, hemos podido darnos cuenta que a través del desarrollo del presente trabajo se ha venido utilizando la denominación que el maestro de la Cueva dá a esas cláusulas, por lo que en el presente capítulo, continuando con dicho patrón utilizaremos la denominación que utiliza el ya citado maestro Mario de la Cueva, para el otro aspecto de la cláusula de exclusión, es decir, aquel que faculta a los sindicatos a separar a algún trabajador cuando ha cometido alguna falta que tenga como consecuencia esa sanción o cuando ha renunciado a seguir siendo miembro de la organización sindical a que pertenece, siendo precisamente la Cláusula de Exclusión por Separación.

## 2.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

En el capítulo segundo de nuestro trabajo he-

---

(1) Krotoschín Ernesto.- Cit. Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Pag. 381

(2) De la Cueva Mario.- Ob cit.- Tomo II; Pag. 369

mos hecho una síntesis histórica de como se crearon las primeras asociaciones profesionales mediante el esfuerzo múltiple y unánime de la masa laborante y a través de incontables luchas que han dejado un saldo sangriento para aquellos trabajadores que han ofrendado su vida en un ideal y que, a la postre ha traído múltiples beneficios al actual conglomerado obrero. Asimismo hemos estudiado los antecedentes de las conquistas logradas por esas asociaciones profesionales, centrándolo ese estudio en las cláusulas de exclusión, las que también han sido estudiadas someramente en la forma en que aparecieron dentro de la historia.

El primer antecedente lo encontramos en las corporaciones y en las asociaciones de compañeros, que como anteriormente manifestamos, en éstas se despreciaba públicamente a los trabajadores que no eran miembros de esas y que a la postre abandonaban los talleres donde laboraban al no soportar ya el mal trato de que eran objeto

Igualmente señalamos que las cláusulas de exclusión de trabajadores parecen haberse aplicado por primera vez en Inglaterra, pero se aplicaba únicamente en el aspecto que ahora estudiamos, lográndose la separación de los trabajadores en el trabajo que desempeñaban y siendo cruelmente humillados por sus propios compañeros.

Este aspecto de las cláusulas de exclusión aparece en México hasta la publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que en su artículo 236 integra esa facultad sindical, aun cuando parece ser que el sindicato Mexicano de Electricistas consignaba en su contrato colectivo de trabajo

de 1916 una disposición analoga a la cláusula de exclusión--  
ionada en la Ley de 1931 y mas tarde aparece una cláusul  
la semejante hacia 1926 en los contratos colectivos de la In  
dustria Textil.

En efecto, en el primer contrato-ley celebra-  
do en la Industria Textil,° aparece en su artículo 12 del ca-  
pítulo denominado "De la admisión de Trabajadores" la si----  
guiente disposición que dice: "... Admitido el trabajador --  
después de llenados los requisitos anteriores, si en perjui-  
cio del sindicato de la fabrica violase el cóntrato por el -  
cual presta sus servicios dandose de baja en dicho sindicato  
será ésta agrupación la que ejercitará por ésta violación --  
del contrato, la acción que corresponda sin° intervención ni-  
responsabilidad por parte del empresario..."

El maestro Mario de la Cueva (3) nos relata -  
que habiendose discutido éste parrafo final se concluyó que-  
debería despedirse del trabajo al obrero que dimitiera de la  
asociación profesional una vez contratado, pero no obstante-  
haber llegado a ese acuerdo no fué sino hasta después de pró.  
mulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931 cuando se integra  
dentro de los contratos colectivos la cláusula de exclusión-  
por separación de trabajadores.

Cabe hacer notar que dentro de las objeciones  
hechas al proyecto del artículo que debería regular esa cláu-  
sula de exclusión hubo la que decía que la cláusula de exclu-  
sión era inutil si no se completaba o complementaba con la -  
cláusula de exclusión por separación, ya que bastaba unica--

---

(3) De la Cueva Mario.- Ob. cit. Tomo II Pag. 372

mente que el trabajador se registrara en el sindicato y dimitiera después de haber sido aceptado por la empresa.

Esta objeción influyó grandemente en el ánimo de los legisladores, los que a la postre incluyeron dicha -- cláusula de exclusión en el artículo 236 de la Ley Federal -- del Trabajo promulgada en 1931, el que textualmente dice: -- "...Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión,..."

Este mismo enunciado aparece en la Ley Federal del Trabajo, vigente en el artículo 395 que en su párrafo segundo dice: "...Podrá también establecerse que el patrón -- separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante..." con lo que se configura esa facultad de los sindicatos dentro del Código Laboral.

A excepción de los ordenamientos legales mencionados es difícil averiguar si antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo existen contratos colectivos de -- trabajo que consagraran la cláusula de exclusión con sus características actuales pero es bien conocido que en el proyecto de la ley que se formuló durante la gestión del Lic. -- Emilio Portes Gil aparece ya un precepto legalizándola, cuando por voluntad de las partes se incluyera en las contrataciones. Esta disposición desapareció en el proyecto que el -- mismo presidente envió al Congreso de la Unión, quedando so-

lamente el artículo 186 relacionado con el trabajo ferroca--  
rrilero, donde como fuere se mantiene el propósito de legali  
zar la exclusión.

En capítulos precedentes manifestamos que és--  
tas cláusulas fueron sujetas a reglamentación hacia el año -  
de 1934 durante el período presidencial del Gral. Abelardo L.  
Rodriguez, el que señala la conveniencia de que los contra--  
tos colectivos de trabajo consignen la cláusula de contrata--  
ción estimandolos como aspectos de ún mismo propósito.

Concretamente, en el laudo arbitral del 9 de--  
junio de 1934 con motivo de la huelga de los sindicatos pe--  
troleros del sur de Veracruz en contra de la Cia. Mexicana -  
"El Aguila" S. A. (4), se establece que cuando, los trabajado--  
res renuncien o sean expulsados del seno del sindicato, éste  
tiene derecho a pedir su separación y que la empresa quedará  
obligada a despedirlos inmediatamente y sin pago de indemniza--  
ción alguna. Esta redacción que aparece en el contrato co--  
lectivo de trabajo arbitrado en el año de 1934 por el presi--  
dente Rodriguez, se repite casi sin modificación en el actual  
contrato de trabajo de Petroleos Mexicanos.

A partir de esa fecha, en virtud de consagra--  
ción oficial la cláusula mencionada viene incluyendose en la  
casi totalidad de los contratos colectivos de trabajo, con -  
muy raras excepciones como es el caso de los camioneros y --  
tranviarios cuya aceptación e inclusión en el contrato coleg  
tivo de trabajo respectivo fué hasta el año de 1945.

---

(4) Pavón Flores Mario.- "La Cláusula de Exclusión" Pag. 34

### 3.- SU ALCANCE LEGAL EN DERECHO MEXICANO

De conformidad con el enunciado que se contiene en el artículo 395 de la Ley aplicable, ya mencionado, se requiere para la aplicación de dicha cláusula la realización de una de las dos hipótesis que prevee: ya sea porque el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, o bien, porque el obrero sea expulsado del seno de ese organismo sindical por haber cometido alguna falta a las normas estatutarias que prevean esa sanción.

En el primer caso nos encontramos con una manifestación unilateral del trabajador que en uso de la facultad negativa de asociación renuncia a seguir perteneciendo al seno de la organización sindical de la cual es miembro, trayendo por consiguiente, el que ese sindicato en ejercicio del derecho que le concede el multicitado artículo 395 del Código Laboral, solicite de la empresa la separación en forma definitiva del trabajador que le preste sus servicios. Dicha petición deberá ser obsequiada por el patrón, por obligarlo así el contrato colectivo de trabajo.

Ahora, bien, como en el caso concreto se trata simplemente de la manifestación espontánea del trabajador hecha en forma unilateral, tanto el sindicato que pide la separación del mismo, como la empresa que obsequia dicha petición, quedan fuera de cualquier responsabilidad, cuanto y mas que no se requiere llevar a cabo un procedimiento de expulsión para aplicar la cláusula de exclusión es ese caso.

Y así lo ha establecido la H. Suprema Corte -

de Justicia de la Nación en multiples tesis (5), mismas a -- las que nos remitimos para esclarecer el punto en debate: -- "...CLAUSULA DE EXCLUSION aplicada a los trabajadores que renuncian a pertenecer al sindicato.- La Ley Federal del Trabajo se refiere en su artículo 236 a dos casos en que el sindicato tiene derecho de pedir al patrón la separación de algún trabajador, pues por una parte menciona la renuncia que dicho trabajador haga a seguir perteneciendo a la organización y - por otra, a lo que llama despido del sindicato, que debe entenderse por expulsión.

Ahora bien, cuando se trata del segundo caso, debe seguirse el procedimiento señalado en los estatutos para determinar la responsabilidad del afectado y acordarse su expulsión por las dos terceras partes de los miembros de la agrupación, según lo exige la ley; pero cuando se trata de la renuncia ello es innecesario, pues en tal situación nada tiene que averiguarse, ni los miembros del sindicato tienen que aprobar o rechazar la decisión del renunciante que al formularla simplemente ejercita el derecho que la ley le dá al establecer que nadie puede ser obligado a formar parte de una organización sindical.- Resuelto 18 septiembre de 1957,- por unanimidad de votos.- Ponente Mtro. Martinez Adame..."

El criterio sustentado por ese alto Tribunal no deja lugar a dudas por cuanto a la interpretación o aplicación del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en los casos de una renuncia expresa a la sindicación; no así cuan-



do se trata de la aplicación de la cláusula de exclusión como sanción disciplinaria a que se hace acreedor algún trabajador, por incurrir en alguno de los supuestos establecidos en los estatutos de la organización sindical a que pertenezca.

#### 4.- PROCEDIMIENTO DE EXPULSION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hemos visto que el otro aspecto de la cláusula de exclusión por separación de trabajadores se hace consistir en la facultad de una organización sindical de pedir y obtener del empresario, la separación del trabajador en las labores que desarrolla en esa empresa, cuando haya incurrido en alguna de las faltas previstas en las normas estatutarias. En éste caso, para alcanzar el cumplimiento de esa medida se requiere forzosamente acatar y cumplir con las formalidades que señala la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

"...Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:.."

"...VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a).- La asamblea de trabajadores 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 decisión de los -

trabajadores de cada una de las secciones que integren el --  
sindicato.

c).- El trabajador afectado será oído en de--  
fensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los  
estatutos.

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

e).- Los trabajadores no podrán hacerse repre--  
sentar ni emitir su voto por escrito.

f).- La expulsión deberá ser aprobada por may--  
oría de las dos terceras partes del total de los miembros del  
sindicato.

g).- La expulsión solo podrá decretarse por --  
los casos expresamente consignados en los estatutos debida--  
mente comprobados y exactamente aplicables al caso..."

Esta disposición del Código Laboral concreti--  
za los requisitos que elementalmente se deben cubrir para --  
que pueda decretarse la expulsión de un trabajador, aun cuan--  
do a la postre se deja en absoluta libertad a las organiza--  
ciones sindicales para que, acorde con derechos estatutarios  
que normen su vida interna, pueda ejercer la facultad que--  
tiene concedida. Ahora bien, de acuerdo con la manifestación  
hecha por el maestro Equerio Guerrero (6), esa facultad de--  
las asociaciones sindicales contiene una evidente contradic--  
ción con el principio de libertad positiva y negativa de as--  
ciación profesional, ya que el derecho disciplinario de la --  
asociación profesional no puede producir consecuencias exter

(6) Guerrero Equerio.- "Manual de Derecho del Trabajo" TomoII, Pag. 31

nas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo carecen las asociaciones profesionales del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público.

En efecto, los sindicatos viven y actúan al amparo de una extremada libertad y una gran autonomía, respecto del estado y de sus órganos para alcanzar el bien de la comunidad que representan,

Ahora bien, esta posición de independencia -- que tienen las organizaciones sindicales, la tienen con objeto de colaborar a la obtención del bien común, teniendo como guía el principio de justicia social ya que estas asociaciones están destinadas a ejercer a través de su representación unitaria, funciones de carácter público para todos los miembros de esa comunidad, mismas que realizan a través de una gama muy amplia de disposiciones legales emanadas de los contratos colectivos de trabajo.

No obstante que se encuentran totalmente definidas las metas que deben perseguir esas asociaciones profesionales y que el registro de las mismas está condicionado al objeto que las mismas persiguen, eso queda únicamente en la doctrina y en la teoría, para establecer la naturaleza de las citadas asociaciones, pues como repetidamente se ha expuesto es éste trabajo, esa libertad concedida a esas comunidades es utilizada en forma inmoral y en perjuicio de los trabajadores, ya que en lo que realidad persiguen es lograr el sometimiento de los mismos sindicados, que ven en las cláusulas de

exclusión un procedimiento de dictadura sindical que restringe en forma casi absoluta su libertad positiva y negativa de asociación; en esa virtud, consideramos necesario estudiar en forma mas estrecha la forma procesal para llevar a cabo la aplicación de la cláusula de exclusión por separación de trabajadores.

De acuerdo con el primer paso a seguir mencionado en la fracción septima de la disposición legal antes inserta, es la citación a asamblea de todos los miembros de la asociación como requisito a cubrir para que haya quorum, y asi se proceda a dar a conocer el motivo que será tratado, y que, en forma exclusiva deberá ser el de la acusación y proceso que se ventilará respecto de un presunto expulsado.

Es obvio que sea precisamente la asamblea la que tenga que conocer y fallar en favor o en forma adversa a una acusación instaurada en contra de algún trabajador miembro de una asociación sindical, pues de acuerdo a la constitución democrática de los sindicatos que es característica esencial de los mismos, la asamblea es el órgano supremo de la asociación profesional y por consiguiente tiene dentro de sus facultades la de decidir respecto de la designación de la directiva; la aprobación de cuentas; la expulsión de socios y la de disolución del propio sindicato. En el caso concreto nos ocupamos de la expulsión de socios que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y el criterio establecido en ejecutorias por la H.° Suprema Corte de Justicia de la Nación es el único caso que se señala en forma expresa que el fallo que de la asamblea deberá ser aprobado por mas de las dos ter

ceras partes de los miembros que integran esa comunidad, por lo que se deduce con claridad que para que haya quorum es necesaria la asistencia de mas de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros.

El maestro Mario de la Cueva (7) manifiesta en forma muy acertada que es requisito esencial para que un trabajador sea expulsado, que sea miembro activo del sindicato, pues es evidente que una desición de la asamblea no puede tener consecuencias que vayan mas allá de su fuero interno, lo cual debería ser presupuesto juridico en la norma --- aplicable al caso concreto.

A mayor abundamiento señalamos el criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación (8) que expresa; "... De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley vigente, la cláusula de exclusión no puede aplicarse sino a los trabajadores que formen parte del sindicato contratante. Por tanto, cuando un sindicato comunica al patrón que ha --- aplicado la cláusula de exclusión a un trabajador, y le pide que lo separe de su trabajo, el patrón, para hacer la separación sin responsabilidad alguna, debe cerciorarse de que el trabajador respecto al cual se pide la separación, formaba parte del sindicato..."

La propia ley Federal del Trabajo dice con -- gran claridad que tratandose de sindicatos integrados por -- secciones, además de aprobarse la exclusión por la asamblea de la sección correspondiente, se someterá dicho acuerdo a -- la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones restantes, lo cual patentiza el sentido democrático que la --

(7) Ob. Cit.- Tomo II.- Pag. 446

ley trata de dar al procedimiento de expulsión.

Posteriormente se marcan como requisitos procesales aquellos que consisten en hacer saber al trabajador afectado el motivo de la acusación; que sea oído en defensa, y se le dé oportunidad de presentar pruebas para ese efecto. Este aspecto procesal interno evidentemente es el reflejo -- del espíritu que inspira el artículo 14 Constitucional cuando en la propia ley laboral se trata de establecer una subordinación de las asociaciones profesionales respecto de las garantías protectoras de la persona y de sus derechos.

Cabe preguntarse desde luego, cual es la realidad practica de ese aspecto procesal?

Por principio, en virtud de la autonomía que se le ha concedido a las asociaciones profesionales frente al estado y partiendo de la base que son los propios integrantes de la directiva de los sindicatos los que hacen las veces de jueces, debemos llegar a la conclusión de que existirá una ausencia absoluta de sentido democrático y una apreciación arbitraria y parcial de acuerdo a los intereses de la propia organización sindical; y haciendo nuestro el argumento del maestro de la Cueva (9), haremos mención de la practica viciosa dentro de las organizaciones sindicales, al constituirse una comisión de investigación e instrucción del proceso, que formula dictamen para ser sometido a los socios.

---

(8) Semanario Judicial de la Federación.- Apéndice al Tomo XLVII.--- Quinta Época.

(9) Ob. Cit. Tomo II Pag. 665

Los socios son jueces de conciencia y creemos que es esencial en ésta clase de juicios, que el juez entre en contacto directo con el negocio. La práctica que señalamos es, según creemos viciosa, porque los socios juzgan, no del negocio sino de la opinión de una comisión; y por otra parte, éste sistema deja la suerte de los socios en manos de la directiva.

Por ello, demostrándose en forma notoria que esas exigencias del proceso de expulsión no responden al motivo para el cual fueron creados, consideramos conveniente que esa forma procesal sea regulada a efecto de lograr una aplicación justa y equitativa de la cláusula de exclusión.

Ahora bien, esa sanción aplicada puede ser impugnada por el trabajador afectado ante los Tribunales de Trabajo y de acuerdo con la H. Suprema Corte de Justicia, ese fallo puede ser revocado. "...La facultad que tienen las Juntas para juzgar de cuando una cláusula de exclusión ha sido legal o ilegalmente aplicada, implica necesariamente el estudio de las cuestiones de fondo y forma, puesto que no basta para que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno de un sindicato que cometió tal o cual falta, sancionada por los estatutos, sino que es menester que se pruebe la existencia de tal hecho..." (10)

Por lo que toca a la aprobación de la expulsión por los miembros del sindicato, la Ley en forma expresa y terminante señala que tendrá validez legal cuando sea tomada en tal sentido por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, haciéndose hincapié en -

(10) Semanario Judicial de la Federación. Apéndice al Tomo LVIII Cuarta Época.

el hecho de que debe ser de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, no de las dos terceras partes de los concurrentes a la asamblea, lo cual expuesto con tanta claridad no deja lugar a dudas y por lo mismo, la validez de la resolución estriba precisamente en el acuerdo que tome la mayoría absoluta de los trabajadores miembros de una asociación profesional.

Como parte final estudiaremos o haremos mención del requisito que como dice el maestro Mario de la Cueva (11), tiene su fundamento en el principio de derecho "NULLA POENA SINE LEGE" pues para la recta aplicación de la cláusula es necesario que las causas o motivos de expulsión sean parte del derecho estatutario del sindicato, ya que no basta que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno del sindicato cuando no se han llenado esos requisitos de fondo.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo nada determina sobre causas de legítima aplicación de la cláusula de exclusión, dejando a las asociaciones profesionales absoluta libertad para que la regulen, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha analizado las causas para resolver si son o no operantes para justificar dicha sanción y las agrupa en: A) Reincidencia de faltas graves, B) Faltas Politico-sindicales, C) Sindicales propiamente dichas y D) De caracter privado. (12).

(11) Ob. Cit. Tomo II Pag. 385

(12) Sem. Jud.º de la Fed. Apendice al Tomo LVIII Quinta Epoca.



o el adeudo sin causa justificada del importe de las cuotas sindicales, siempre que excedan de mas de seis meses, etc. - Finalmente las marcadas con el inciso D) son aquellas que -- provocan escandalo o desprestigio por la conducta de algún miembro, como el uso de drogas heróicas, la embriaguez consuetudinaria, etc.

Tomando como pauta el esquema antes anotado, debe considerarse que el principio expresado por el maestro de la Cueva se encuentra inserto dentro de las disposiciones estatutuarías por la totalidad de las asociaciones profesionales debidamente registradas, aun cuando solo sea para cubrir el requisito para lograr el registro correspondiente.

#### 5.- NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Hemos analizado en forma muy superficial la cláusula que nos ocupa a partir de su aparición y hasta la fecha, estudiando el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia respecto de su aplicación por cuanto a la forma procesal que marca el código laboral. Ahora bien, conforme la cláusula de exclusión se ha generalizado, la practica demuestra que el número de trabajadores a quienes se ha aplicado, hasta la fecha, por haber incurrido en faltas de traición o deslealtad o alguna otra de las causas mencionadas anteriormente, es mucho menos el número de aplicaciones derivadas de complicidad con los patrones; pues según calculos estadísticos puede afirmarse que el total de exclusiones se da sune en la siguiente forma: 40% por maniobras patronales de acuerdo con los dirigentes sindicales; 35% por represalias -

de grupos de contrl sindical y 25% por causas de justa aplicación.

En virtud de ello y considerando que dicha -- cláusula ha sido utilizada en forma totalmente distinta al -- objeto para la cual fué creada y aun más, juzgando que la -- misma desconoce al derecho de libertad negativa de asocia--- ción profesional reconocida tanto por la ley ordinaria, como constitucionalmente y apegandonos al criterio sustentado por el maestro Mario de la Cueva (13) afirmamos que la cláusula de exclusión por separación de trabajadores es anticonstitu--- cional y por lo mismo y en virtud de formar parte de un orde--- namiento legal vigente, proponemos la existencia de un plan--- teamiento o programa para que la misma tenga reglamentación--- adecuada dentro del derecho del trabajo.

De acuerdo con lo expuesto el citado jurista--- en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, (14), todas las le--- gislaciones coinciden en señalar la anticonstitucionalidad - de la cláusula, habiéndose dilucidado ese problema en defini--- tiva, por la doctrina alemana de Weimar que rechazó la misma por considerarla contraria a las exigencias de la libertad - humana, toda vez que vé en el derecho del trabajo un mínimo de garantías sociales en favor de la clase trabajadora.

Resumiendo los argumentos que esgrime el maeg--- tro de la Cueva y que hacemos nuestros, señalamos que el con--- trato colectivo de trabajo tiene por finalidad reglamentar -

---

(13) Ob. Cit. Tomo II Pag. 671

(14) Ob. Cit. Tomo II Pag. 380

las relaciones entre el patrón y sus trabajadores, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, ya que de hacerlo así, sería desnaturalizar su esencia.

En efecto, ya indicamos que las asociaciones profesionales gozan de una amplia autonomía y por ende rigen su vida interna a través de las normas estatutarias que son requisito esencial para su ejercicio como entes jurídicas. - Ahora bien, la cláusula de exclusión es una medida disciplinaria impuesta por y para los propios miembros de la comunidad sin que pueda tener consecuencias fuera del ámbito que no pertenezca al fuero interno de la propia organización sindical.

De la misma manera, la libertad e independencia que disfrutan les permite elegir libremente la redacción de sus estatutos y reglamentos, organizar su administración y sus actividades, etc., de acuerdo con lo dispuesto, por el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que éste propio ordenamiento legal restringe su competencia para intervenir en la vida interna de los sindicatos, pues como antes se ha expuesto, tanto el Código laboral como las leyes emanadas del mismo tienen como finalidad regular las relaciones obrero patronales. La cláusula de exclusión aun cuando es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo, no tiene como finalidad regular una relación entre el patrón y sus obreros, por lo que es obvio que la misma transgrede el perímetro interno de las asociaciones sindicales, con violación flagrante de la fracción XVI del artículo 123 Constitu-

Ahora bién, los estatutos de una asociación profesional tienen como finalidad normar las relaciones entre sus miembros; la cláusula de exclusión es una norma que sanciona la infracción a los reglamentos o disposiciones que rigen su vida interna, por tanto correspondiendo unicamente al ambito interno de esa asociación profesional, las sanciones impuestas deben tener consecuencias exclusivamente en las relaciones comunitarias inherentes a esa asociación.

No obstante ello la capacidad disciplinaria de esa sanción impuesta por una asociación profesional va mas allá de su jurisdicción, ya que el trabajador al cual se le ha aplicado la misma no solo es expulsado del seno del sindicato, sino que además lleva consigo el despido del empleo, privando por ese medio al trabajador de su único patrimonio, lo cual como señala el maestro Euquerio Guerrero (15) es injusto y arbitrario, ya que ese derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas; porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para el Derecho Penal Público.

Es claro y palpable que la cláusula cuyo estudio nos ocupa se encuentra prohibida por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política, pues los empresarios tienen en exclusiva la facultad de despedir a un obrero a su servicio, pero no podrá separarlo sin incurrir en --

(15) Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo Tomo II Pag. 32

responsabilidad, a menos de que exista causa justificada.

Por último de conformidad a la argumentación que hace el maestro Mario de la Cueva (16), respecto a la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de libertad individual, positiva y negativa de asociación profesional, nos permitimos transcribir la exposición que acerca de esa cuestión nos plantea: --

"...Para demostrar ésta tesis, conviene separar las dos hipótesis de aplicación de la cláusula de exclusión por separación: El trabajador que renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional debe ser despedido del empleo que desempeña en la empresa: Nadie puede ser obligado a permanecer en una asociación profesional, principio que equivale al derecho positivo de separarse del grupo. La dimisión de un trabajador es, consecuentemente, el ejercicio de un derecho; y éste derecho está asegurado en la Constitución de lo que se deduce que ninguna ley ordinaria puede tocarlo. --

Ahora bien, el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones; únicamente se sancionan los actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de los derechos. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de ésta manera porque el estado está obligado a respetar y a hacer cumplir.

---

(16) Ob. Cit. Tomo II Pag. 379.

la Constitución..."

"...El segundo caso de aplicación de la cláusula que analizamos tiene lugar cuando el trabajador es expulsado de la asociación profesional: La fracción XVI del art. 123 de la Constitución reconoce la existencia social y jurídica de la asociación profesional y como una consecuencia de éste reconocimiento existe el derecho de expulsión. De la esencia de los grupos sociales deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones; éstas obligaciones pueden consistir en prestaciones económicas o en servicios y en la observancia de una cierta conducta social; el socio que falta a sus compromisos pierde sus derechos en el grupo, ninguna asociación podría existir si no se reconociera esa facultad ésta condición de los socios es más urgente en la asociación profesional por la autonomía de que disfruta frente al estado. La pérdida de los derechos sociales es consecuencia de la falta de cumplimiento de las obligaciones; y la expulsión es, simplemente, la pérdida de los derechos; es, por tanto, esencial a la existencia de los grupos. Es igualmente admisible la idea de que los trabajadores sean responsables por los daños y perjuicios que cause su conducta al grupo y que deban de cubrir la indemnización correspondiente, todo lo cual es consecuencia de la necesidad de cumplir las obligaciones lícitamente contraídas. Pero no puede aceptarse la tesis de que la asociación profesional se substituya al Estado y al Derecho y disponga, a su arbitrio, de los de-

rechos que correspondan a los trabajadores fuera del grupo.- La asociación profesional es autónoma, no soberana y no puede consiguientemente, legislar para el exterior; la autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas..."

Finalmente argumentamos que la cláusula de exclusión es contraria al artículo 5o. Constitucional, que previene que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto la celebración de ningún contrato pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre, pérdida de la misma o el irrevocable sacrificio de ella, por causa de trabajo. En el caso concreto y considerando que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso al sujetar a los trabajadores a una condición resolutoria que se hace consistir en la obligación de permanecer en la asociación profesional y observar una determinada conducta, encierra un pacto mediante el cual, el trabajador a cambio de obtener trabajo renuncia al ejercicio de su libertad y de sus derechos, lo cual evidentemente tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.

Se ha querido buscar una fundamentación dentro de los marcos legales para dar legitimidad a las cláusulas de exclusión y atento a lo que ya hemos expuesto en el presente capítulo, consideramos que eso que afanosamente se busca, difícilmente podrá encontrarse, ya que es a todas lu-

ces vista su violación flagrante a la libertad particular en general de asociación. No obstante ello y consintiendo la existencia de la misma dentro de la Ley Federal del Trabajo proponemos una reglamentación adecuada para obtener una igualdad de trato y de preferencia para todos los obreros, partiendo del principio de que la Ley debe aplicarse a todos por igual.

A ese efecto consideramos necesario obtener una limitación al poder que han alcanzado las asociaciones profesionales en perjuicio de terceros, restringiendo su procedimiento de dictadura sindical para conseguir una auténtica Justicia Social dentro de la masa laborante.



CONCLUSIONES.

DE LA

## CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Estamos convencidos de que la cláusula de exclusión por admisión tal como la consagra el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo contiene vicios que afectan su validez constitucional, ya que atenta contra las libertades consagradas en nuestra Carta Magna. En efecto, la cláusula que estudiamos viola lo dispuesto por los artículos 4o. y 5o. constitucionales, en virtud de que existe para todos aquellos trabajadores libres un impedimento de hecho para dedicarse a la profesión o trabajo lícito, salvo que medie un pacto con alguna asociación profesional; en menoscabo de la libertad negativa de asociación.

SEGUNDA.- De la misma manera consideramos que la cláusula de admisión viola de manera franca la libertad general de asociación que consagra el artículo 9o. Constitucional, así como la libertad particular de asociación que se encuentra reglamentada en el artículo 123 fracción XVI de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que la finalidad de la cláusula de exclusión por admisión tiende a obligar al trabajador a sindicarse como medio para ingresar a una fuente de trabajo.

TERCERA.- Consideramos asimismo que si bien -

es cierto que las asociaciones profesionales no constituyen un monopolio de trabajadores, también es cierto que las asociaciones profesionales al amparo de la cláusula de exclusión por admisión, han adquirido la facultad de proponer en aquellas empresas en las que son administradores del Contrato Colectivo de Trabajo, únicamente a sus miembros; creando con ello un monopolio de trabajo en perjuicio de todos aquellos trabajadores que en uso de la facultad negativa de asociación no se encuentran sindicados.

CUARTA.- Consideramos que son de una importancia capital en la resolución del problema relativo a la forma de proponer trabajadores que cubran las vacantes o puestos de nueva creación, los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, por lo que se propone como solución la creación de escuelas de capacitación a cargo de las propias empresas, de manera que las asociaciones profesionales puedan disponer en cualquier momento del personal especializado que sea solicitado por los mismos empresarios, que por otra parte es una obligación impuesta por el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- El análisis de los principales contratos colectivos de trabajo de industria nacional, nos permite proponer como necesaria una adaptación al sistema de exclusión por admisión, con objeto de que sean proporcionados aquellos trabajadores egresados de los Centros de Capacitación cuando exista una vacante en una determinada empresa,

evitando la preferencia que pueda darse a un trabajador incapacitado por el simple hecho de estar sindicalizado y, de esa manera poder aprovechar la mano de obra calificada que los mismos suministren.

SEXTA.- Proponemos asimismo la creación de Comisiones Mixtas autorizadas por el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que dictaminen sobre los requisitos de aptitud que deba llenar cada uno de los trabajadores que pretenda ocupar la vacante o puesto de nueva creación en la empresa contratante, de manera que el sindicato pueda someter a examen de aptitud a sus miembros disponibles.

SEPTIMA.- Se propone asimismo la expedición de certificados a cargo de las Comisiones Mixtas señaladas con anterioridad, para todos aquellos trabajadores que han sido adiestrados en los centros de capacitación respectivos, con objeto de que dichas constancias sean presentadas como requisito para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

OCTAVA.- Acorde con el contenido de la disposición expresada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, deducimos que dicho enunciado prevé dos hipótesis para la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión: la primera, sujeta al ejercicio de la facultad derivada de la libertad negativa de asociación, mediante la manifestación unilateral de voluntad por parte del trabajador, en el sentido de renunciar a seguir afiliado a una determinada organización sindical. Por otro lado la segunda de esas hipótesis --

preveé la aplicación de la cláusula de exclusión como medida disciplinaria; por haber cometido un trabajador miembro de la organización sindical una infracción a las normas estatutarias.

NOVENA.- Del estudio llevado a cabo respecto de la primera de las hipótesis para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación de trabajadores que preveé el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, concluimos -- que tratándose de una manifestación unilateral de voluntad -- no se requiere en forma alguna llevar a cabo un procedimiento de expulsión, ya que es innecesario, pues nada tiene que averiguarse; ni la asamblea tiene que aprobar o rechazar la decisión del renunciante, por lo que queda expedita la facultad de la organización sindical para la aplicación de la --- cláusula en cuestión.

DECIMA.- En apoyo al criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, afirmamos que la cláusula de exclusión por separación como medida disciplinaria, podrá ser aplicada en forma única y exclusiva a aquel trabajador que sea miembro de la organización sindical que -- detente la Administración del Contrato Colectivo de Trabajo, y no así a cualquier otro trabajador que sea ajeno a esa organización sindical y que se encuentre prestando servicios -- en la empresa contratante, por lo que se propone la inclu--- sión de esa obligación dentro de la Ley Federal del Trabajo -- como requisito indispensable para que un sindicato tenga la posibilidad de aplicar esa sanción.

DECIMA PRIMERA.- De la misma manera se propo-

ne como complemento a la premisa anterior la introducción en la Ley Federal del Trabajo, de la obligación para los empresarios de cerciorarse y verificar que el trabajador al cual se pretende aplicar la cláusula de exclusión como medida disciplinaria, es miembro de la organización sindical que detenta la Administración del Contrato Colectivo de Trabajo, para que así, una empresa pueda dar curso a la petición sindical, sin que lo anterior implique la intromisión por parte de los empresarios en la vida interna de los sindicatos.

DECIMA SEGUNDA.- Consideramos que el aspecto procesal que se lleva a cabo para la aplicación de la cláusula de exclusión en cualquier asociación sindical, además de existir una ausencia absoluta de sentido democrático, se encuentra viciada en cuanto a la actividad que se realiza por la propia parte acusadora. En efecto, la investigación se encomienda a una Comisión de Honor y Justicia integrada por -- miembros del propio sindicato que imputa una falta y que hecha esa investigación, formula un dictamen para ser sometido a la asamblea. Ese dictamen es considerado inequitativo y -- parcial, ya que las organizaciones sindicales se constituyen en un caso concreto como juez y parte.

DECIMA TERCERA.- De acuerdo con la conclusión anterior y con objeto de atenuar en parte esa anomalía procesal, se propone que el artículo relativo de la Ley Federal del Trabajo sea complementado determinando las bases y pasos que deban seguirse en el procedimiento de expulsión, a fin de señalar en forma expresa una forma en la que los propios-

miembros de la asamblea tengan contacto directo con el acusado y el proceso que se le instruye, a efecto de que el voto que sea externado por los mismos sea justo, equitativo y apegado a una apreciación real de los hechos.

DECIMA CUARTA.- Se propone una reglamentación precisa y detallada de la cláusula de exclusión por separación de trabajadores como medida disciplinaria, dentro de la Ley Federal del Trabajo, señalando las causas de legítima aplicación y encuadrando la pena o sanción que a cada una de esas causas debe corresponder según su gravedad.

DECIMA QUINTA.- Por último y a efecto de evitar la colusión entre empresa y sindicato, y de que esa conquista sindical sea desvirtuada por la complicidad con los patrones, se propone como requisito para que la empresa obsequie la solicitud sindical, que se incluya dentro del Código Laboral, la obligación para las organizaciones sindicales de acompañar a su petición una copia detallada y suscita del dictamen elaborado y aprobado, a la empresa, para que a su vez ésta tenga posibilidad de dar parte al trabajador del motivo de la separación en sus labores y así, no dejarlo en estado de indefensión.

## I N D I C E .

### CAPITULO PRIMERO.

#### LA ORGANIZACION SINDICAL TRATADA A TRAVES DE LA HISTORIA.

1.- El Contrato de Trabajo. Antecedentes.....	1
2.- Contrato de Trabajo en México. La Constitución de 1917.....	13
3.- Concepto del Contrato de Trabajo.....	16
4.- Asociación de Trabajadores en sus inicios.	
a).- Corporaciones.....	17
b).- Gremios.....	20
5.- Asociación Profesional.....	21
6.- El Sindicalismo en México.	
a).- Concepto.....	24
b).- Antecedentes.....	25

### CAPITULO SEGUNDO.

#### LA CLAUSULA DE ADMISION.

1.- Concepto. Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.....	35
2.- Su alcance legal en Derecho Mexicano.....	36
3.- Antecedentes Historicos.....	38
4.- Su aparición en Derecho Mexicano.....	39
5.- Diversa reglamentación en convenios contractuales de indole colectiva.....	43

### CAPITULO TERCERO.

#### NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE ADMISION.

1.- Libertad de Asociación.....	53
2.- La Doctrina Extranjera.....	56



3.- Su anticonstitucionalidad en Derecho Mexicano...	58
4.- Los Centros de Capacitación para el Trabajo - Industrial.....	67

CAPITULO CUARTO.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION DE TRABAJADORES.

1.- Terminología.....	73
2.- Antecedentes Historicos.....	74
3.- Su alcance legal en Derecho Mexicano .....	79
4.- Procedimiento de expulsión en la Ley Federal del Trabajo.....	81
5.- Naturaleza Juridica de la Cláusula - de Exclusión.....	90
CONCLUSIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA.....	105
INDICE.....	108

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

- APARICIO, Luis: "El Sindicalismo Mexicano".- Editorial Porrúa, S.A. México, 1965
- ARAIZA, Luis: "Historia del Movimiento Obrero Mexicano" -- México, 1964
- BERESTEIN, Alexandre: "La Exclusividad Sindical y el Campo de Aplicación de los Convenios Colectivos en Suiza".---- Revista Internacional del Trabajo, Vol. LXV, Núm. 2 Febrero de 1962
- BERTRAND, Russell: "Libertad y Organización".- Madrid.---- 1968
- BURGOA, Ignacio: "Las Garantías Individuales".- Editorial-Porrúa, S. A.- México, 1972
- CABANELLAS, Guillermo: "Derecho Sindical y Corporativo" -- Editorial Bibliografica Argentina.- Buenos Aires, 1959
- CARRERA, Stampa M: "Los Gremios Mexicanos en el Siglo --- XVIII.- México, 1961
- CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos.- México, 1968
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de -- Electricidad.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de Petroleos Mexicanos.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales- de México.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo Obligatorio en la Industria- Textil del Algodón y sus Mixturas y Reglas Generales de Modernización.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de la Industria Textil del - Ramo de Generos de Punto.
- CONTRATO Colectivo de Trabajo de Caracter Obligatorio de - la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras Reglas Generales de Modernización y Tarifas del citado Ramo Industrial.
- DE LA CUEVA, Mario: "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Editorial Porrúa, S. A. México, 1961
- DE LA CUEVA, Mario: "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II Editorial Porrúa S. A. México, 1964
- ENCICLOPEDIA Española de Derecho y Administración. Madrid, 1961

- ERWIN, Arthur: "La controversia sobre la afiliación sindical en Estados Unidos".- Revista Internacional del Trabajo. Vol. -- LVII, Núm. 2, Febrero de 1958.
- GUERRERO, Guquerio: "Manual de Derecho del Trabajo" Tomo II, México, 1962
- GIDE, Charles: "Principes d'Economie Politique" Ed. Jolibois.-- Paris, 1921
- FLORES, Margadant Guillermo: "El Derecho Privado Romano".- Editorial Esfinge S. A.- México, 1960
- PAVON, Flores Mario: "La Clausula de exclusión".- México, 1951.
- SANCHEZ, Alvarado Alfredo: "Instituciones de Derecho Mexicano - del Trabajo" México, 1967.
- SEMANARIO Judicial de la Federación.- Cuarta y Quinta Epocas, - Tomos XLVII, LVI y LXIV.
- TRUEBA, Urbina Alberto: "El Artículo 123".- Mexico, 1943.
- TRUEBA, Urbina Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo".- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1970.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S. A. México, 1964
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.- Editorial Porrúa S A. México, 1973