



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**La Clausula de Exclusión y la Libertad  
Sindical**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
SILVESTRE DEL RIO RAMIREZ

MEXICO. D. F.

1975

**560**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO  
DE DERECHO DEL TRABAJO, BAJO LA DIRECCION  
DEL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA Y EL ASESO-  
RAMIENTO DEL LIC. JOSE DAVALOS MORALES.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

A MI PADRE:

SILVESTRE DEL RIO TREJO,  
QUIEN CON SU RECTITUD Y  
BUEN EJEMPLO, ME HA ENSE  
ÑADO EL CONOCIMIENTO MAS  
DIFICIL, EL CONOCIMIENTO  
DE SI MISMO.

A MI MADRE:

MARTHA RAMIREZ DE DEL RIO,  
QUE CON SU GRAN AMOR A -  
HECHO DE MI, UN HOMBRE FELIZ.

TEMA DE TESIS:

LA CLAUSULA DE EXCLUSION  
Y  
LA LIBERTAD SINDICAL.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

- A).- INTRODUCCION.
- B).- EUROPA
- C).- LA COLONIA EN MEXICO.
- D).- MEXICO INDEPENDIENTE.
- E).- LA LUCHA SINDICAL HASTA  
NUESTROS DIAS.

CAPITULO II.

LA LIBERTAD SINDICAL.

- A).- CONCEPTO
- B).- REGULACION
- C).- FUNCIONAMIENTO EN LA ESTRUCTURA ACTUAL DE LOS SINDICATOS.

CAPITULO III.

GARANTIAS DEL EJERCICIO DE LA  
LIBERTAD SINDICAL.

- A).- DE PRINCIPIO: LA CONSTITU-  
CION.
- B).- LA LEY.
- C).- LOS CONTRATOS COLECTIVOS:
  - a). LA CLAUSULA DE EXCLU--  
SION DE INGRESO.
  - b). LA CLAUSULA DE EXCLU--  
SION POR SEPARACION.

CAPITULO IV.

LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAU-  
SULA DE EXCLUSION DE INGRESO.

Y

DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR  
SEPARACION.

## P R O L O G O .

Doy principio al tema del presente trabajo, con los antecedentes históricos de la libertad sindical, en Europa y en México en diferentes épocas, para dar paso a su concepto, regulación y funcionamiento en la estructura actual de los sindicatos; analizando las garantías del ejercicio de esta libertad sindical a través de la Constitución, la ley y los Contratos Colectivos del Trabajo. Posteriormente hago un estudio de la cláusula de exclusión exponiendo su origen, su aparición y aceptación en la legislación mexicana, así como su definición y clasificación de cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación; y por último planteo la constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso y de la cláusula de exclusión por separación.

Este trabajo se integra con diversas opiniones, que sobre la cláusula de exclusión y la libertad sindical, han emitido un grupo de estudiosos de la materia, y las conclusiones respectivas obtenidas por el análisis realizado sobre estas opiniones.

La presente investigación no es un producto erudito sobre la cláusula de exclusión y la liber

tad sindical, que solo se logra con la experiencia - de los años y la dedicación constante a su estudio, - sino solo un trabajo realizado con esfuerzo y dedicación; y con la intención de aportar por lo menos un nuevo punto de estudio al problema.



CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

- A).- INTRODUCCION.
- B).- EUROPA.
- C).- LA COLONIA EN MEXICO.
- D).- MEXICO INDEPENDIENTE.
- E).- LA LUCHA SINDICAL HASTA NUESTROS DIAS.

## ANTECEDENTES HISTORICOS.

### INTRODUCCION.

La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y la riqueza y en los sin-tierra y sin-riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada. (1)

Es hasta la Edad Media cuando se presentan los primeros movimientos de clase para lograr la unificación; Surge el monopolio de la producción en manos de la burguesía y es la corporación su medio de defensa. Los primeros propietarios o maestros se agrupan en las corporaciones, también llamadas cofradías, para defender sus intereses, impidiendo las actividades a quienes no forman parte de ella. La idea primordial es ésta, cerrar las fuentes de trabajo a los extraños a la corporación y expulsar a los maestros que no se someten a los estatutos de la misma.

---

(1) DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1974. Pág. 86.

Las cofradías toman por modelo a las asociaciones religiosas formadas alrededor de las iglesias y monasterios. En las grandes ciudades la corporación es la forma esencial de defensa de los maestros; en la provincia, fuera de las grandes ciudades urbanas, es totalmente desconocida.

Esta clase de gremios eran sindicatos patronales, no obreros. El maestro era el patrón y para serlo se requerían requisitos que eran casi imposibles obtener, se necesitaba profesar la religión católica, pasar por una prueba y pagar una alta cuota de ingreso. La verificación de esas cualidades y la decisión de admisión correspondía a los jurados, también llamados síndicos, esa resolución casi siempre era adversa.

El acceso a ese grado suponía el paso por los grados inferiores de la jerarquía; primero aprendiz, después compañero u oficial y finalmente maestro. Por lo que respecta a los aprendices, los estatutos delimitaban su edad y su número y el mal trato de palabra y obra, era la única recompensa que recibían por su enseñanza práctica. Los oficiales eran los verdaderos obreros; trabajaban de catorce a dieciséis horas diarias y su salario apenas si les alcanzaba para subsistir.

En este primer intento de asociación profesional se advierte que las corporaciones medievales eran verdaderas organizaciones patronales y que son dirigidas en contra de los maestros libres y los compañeros. Vemos que la corporación garantizaba la disciplina de sus miembros y la defensa de sus intereses comunes.

El aprendizaje, con el transcurso de los años, se va haciendo más prolongado, los compañeros acababan por no poder pagar las altas tasas para su agrupación en la corporación, y se reserva, finalmente la maestría a las familias que la detentaban.

A partir del siglo XIII surgen las primeras organizaciones de compañeros; éstos, descontentos de su mísera forma de vida y sabedores de la identidad de sus intereses, hacen surgir asociaciones, que en un principio tienen carácter religioso y caritativo y después de ayuda mutua y de defensa.

El crecimiento de éstas agrupaciones los hace más combativos e inician una lucha abierta contra las corporaciones de maestros, pues estos últimos trataron de obtener privilegios para su clase y prolongar innecesariamente los períodos de aprendi-

zaje. (2)

Los compañeros muchas veces, logran imponer sus pretenciones de exclusividad en el trabajo, pero no alcanzan a entender su conciencia de clase social distinta a la de los burgueses. Su anhelo es llegar a convertirse en maestros.

Caso distinto es el de la asociación profesional de nuestros días, pues la característica que la distingue de cualquier otro grupo del pasado, es la conciencia de clase; y podría agregarse, la conciencia de pertenecer a una clase socialmente oprimida y explotada (3).

Los esposos Webb niegan que las asociaciones de compañeros hayan influido en el movimiento y desarrollo del sindicalismo inglés. Pero es indudable que ya existe entre los obreros el espíritu de solidaridad, de ayuda mutua y de defensa.

---

(2) GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. SEXTA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A.,- MEXICO, 1973 Pág. 275.

(3) DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1969, Pág. 279.

## EUROPA. .

El antecedente histórico de la libertad - sindical en Europa, lo encontramos primeramente en - Inglaterra, que fue el primer país que luchó por su - conquista, precediéndole Francia y Alemania; la cual se produce con el reconocimiento de la libertad de - coalición.

El Maestro Trueba Urbina manifiesta que la coalición tanto de obreros como de patrones es el - primer acto que se realiza en ejercicio de la liber- tad sindical, para constituir las organizaciones de - defensa de los intereses comunes de las clases socia- les. (4)

## INGLATERRA.

Así teniendo como base lo sostenido por - uno de los precursores de la Escuela Liberal, los es- posos Webb sobre que la lucha por la asociación pro-

---

(4) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA.  
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, 22a. -  
EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1973, -  
Págs. 154 y 155.

fesional, es anterior al maquinismo; El movimiento de la asociación profesional debe situarse en los finales del siglo XVII y principios del XVIII. Para dar firmeza a éste criterio podemos citar que en el año de 1720, en Londres se quejaron al Parlamento -- los dueños de almacenes de sastrería que vendían ropa confeccionada, afirmando que los obreros habían formado una asociación que comprendía cerca de siete mil obreros y cuya finalidad era lograr un aumento en los salarios; en el mismo año, dictó una ley el Parlamento fijando los salarios máximos; de esta fijación de salarios máximos, podemos desprender la negación de la libertad de coalición en este país, lo cual tuvo como fundamento, la intervención de los empresarios en el Parlamento, haciéndole notar a éstos los inconvenientes de la intervención legal en el fg nómeno de la producción y la necesidad de que jugara libremente la ley de la oferta y la demanda, con base en esto las Cámaras iniciaron la Política del LAISSER FAIRE, LAISSER-PASSER.

La negación a la libertad de coalición, también se patentizó, en la supresión de la ley de 1756 que autorizó a los jueces para fijar los salarios en la industria de la lana; en la no admisión de la petición de los obreros en el año de 1776 al manifestar al Parlamento su difícil condición; así como -- también el levantar a mediados del siglo XVIII la reglamentación de la industria bonetera.

Pero la culminación de la política inglesa respecto a la negación de la libertad de coalición ocurrió en el año de 1799, año en el cual, prohibió toda coalición, lo mismo de patronos que de obreros. Y la ley que prohibía las asociaciones "cuando hubiera necesidad de prestar un juramento ilícito, como el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública".

No es sino hasta el año de 1824, cuando Inglaterra conquistó la libertad de coalición, la cual funcionó como una cuestión de hecho, pues nada había en el orden jurídico en contra de su existencia por lo cual dejaron de ser perseguidos los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses.

La Ley del 21 de Junio de 1824, fue votada por el Parlamento por la influencia de Francis Place, con la ayuda de Joseph Hume siendo éste último miembro del Parlamento. Habiendo influido primeramente Francis Place para que el Parlamento nombrara varias comisiones para estudiar la condición de los obreros. (5)

---

(5) DE LA GUEVA, MARIÓ. OB. CIT. TOMO II Págs. 243 - y 245.



También corresponde a Inglaterra la primera reglamentación sindical. Aparece el Cartismo en 1836, que influye en la formación del Partido Social Demócrata, tratando de conseguir el sufragio universal.

Para la mitad del siglo XIX ya se había conseguido una ley de protección al trabajador y otra protectora del trabajo de los niños; en 1842 se dicta una ley protectora relativa al trabajo de las mujeres y los niños en las fábricas, en 1847 se dicta la ley sobre jornada de diez horas y al fin, en 1918 consiguen el sufragio para los trabajadores.

#### FRANCIA.

La Asamblea Constituyente Francesa por decreto de 2-17 de marzo de 1791, suprimió los gremios y proclamó la libertad de trabajo. Sin embargo; la agitación de los obreros parisinos por sus sociedades no se detuvo. Fue necesario que se legislara de modo más enérgico (6).

---

(6) CABANELLAS, GUILLERMO. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, EDITORIAL ATALAYA. BUENOS AIRES, 1946. Pág. 58

Y es así como en Francia, surge el antecedente de la negación de la libertad de coalición la "Ley Chapelier", pudiéndose definir como "la declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores"; Por lo tanto cualquier acto que intentara turbar el nuevo orden sería un crimen a los principios del Estado.

La Ley Chapelier prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo y fue en su artículo cuarto donde declaró ilícita la coalición encomendada a la fijación de condiciones generales de trabajo.

Así mismo incorporo la prohibición en los Códigos de: el 12 de Abril de 1805 y Código Penal de 1810 cuyos artículos rompieron el principio de igualdad.

El primer paso que se dió en Francia para la conquista de la libertad de coalición fue en el año de 1845, fecha en que estalla el movimiento huelguístico de los obreros carpinteros en París, el cual por cierto no tuvo éxito; Pero sirviendo de antecedente a la segunda gran revolución de febrero de 1848 en la cual el 25 de febrero se hizo la declaración que anuncio las reformas sociales; el 26 quedó-

integrada la Comisión de Luxemburgo, cuya misión sería preparar la legislación del trabajo, y el 29 se decretó la libertad de asociación profesional. Pero la revolución mencionada concluyó con el triunfo de la burguesía, en las batallas del 23 al 26 de Junio.

En el año de 1862, Gauthier, Presidente de una Sociedad Obrera de Socorros Mutuos, pidió la revisión de una tarifa de salarios fijada en París, entre los empresarios y los tipógrafos; estalló la huelga y el resultado fue el de 22 huelguistas encarcelados; y además de preparar el ánimo de Napoleón - III para la reforma de 1864.

Con la modificación de los artículos 414 y 415 del Código Penal Francés, los cuales prohibían la coalición y que fue hecha el 15 de mayo de 1864; se logró en Francia la libertad de coalición, al admitirse en los nuevos textos aún cuando con numerosas precauciones. (?)

A partir de 1876, durante la segunda República el movimiento sindical volvió a tener importancia, bajo la política de tolerancia del gobierno y -

---

(?) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT., TOMO II, Págs. 241 y 246.

adquirió tal vigor que a partir de 1880, el legislador francés tuvo que considerar el problema de la — sindicación. Por fin en marzo de 1884 se sancionó — la ley de WALDECK ROUSSEAU, que reconoció el dere— cho a la sindicación, ley que, completada en 1901, — formó parte del Código de Trabajo de 1920. Este Có— digo estableció que los sindicatos gozan de persona— lidad civil.

Ahora bien si es cierto que la idea de aso ciación profesional es vieja, el nombre de sindicato es moderno y la primera agrupación de la que se tie— ne noticia que haya adoptado este nombre, fue una — asociación de zapateros en Francia, que dió el nom— bre de Cámara Sindical a su Comité Ejecutivo.

#### ALEMANIA.

El antecedente alemán de la libertad de — coalición, lo encontramos en la Ordenanza de la Poli— cía del Imperio de 1530, la cual prohibió la coalici— ón de compañeros de Alemania, la cual se reprodujo en diversas ocasiones hasta el año de 1654, no pu— diendo nada estas prohibiciones contra las asociacio— nes de compañeros; sino hasta la Ordenanza del 16 de Agosto de 1731, en que a dichas asociaciones se les— dió muerte, y en el año de 1771, se reprodujo la — prohibición, que subsistió hasta la primera parte — del siglo XIX.

En 1848 se llevó a efecto un Congreso Obrero, que redactó un amplio programa social, reclamando principalmente la jornada máxima de diez horas, — así como la libertad de coalición. De éste Congreso nació la Fraternal Obrera.

En Saxe se levantó la prohibición de formar asociaciones en 1861, también Saxe, y sobre todo Leipziy, con su proletariado, fueron en aquella época el punto central del movimiento, y continuaron — siéndolo mas tarde, debido a su especie de tradición establecida. En Prusia, el partido progresivo se — opuso durante mucho tiempo y encarnizadamente, a que se restaurase el derecho de coalición y ésta no dejó de constituir un delito sino hasta que se promulgó — en 1869 el decreto industrial.

Otros países alemanes que levantaron las — prohibiciones contra la libertad de coalición fueron Sajonia en 1861 y Weimar en 1863.

Fué el Congreso de Nuremberg celebrado en — 1868 el que trazó a las asociaciones obreras su acti vidad futura. Se adoptó un programa que consagró la Alianza con la Asociación Internacional de Trabajadores, fundada en 1864, conocida como la Primera Inter nacional.

Es con la ley de Bismarck del 21 de mayo - de 1869, la cual fué ratificada en 1872 para el Imperio, la que derogó las antiguas Ordenanzas y suprimió las penas para la coalición que tuviera como fin el mejoramiento de prestación de servicios. (8)

Es también Bismarck, quien el 21 de octubre de 1879 logró que votara el Reichstag, la ley - antisocialista que prohibía las asociaciones social democráticas y todas las que persiguieran como fin la transformación del régimen social. Y el 15 de noviembre de 1918 se firmó el Convenio de Noviembre, - entre trabajadores y patrones. Y señala; "Los Sindicatos son reconocidos como los representantes Titulares de la Clase Obrera". Y declara inadmisibles - todas las restricciones opuestas a la libertad sindical.

#### LA COLONIA EN MEXICO.

Afirma el Licenciado Vicente Lombardo Toldano; que al igual que toda idea o institución social de importancia, la libertad sindical en México, tuvo que vivir las siguientes etapas naturales: "En-

---

(8) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT., TOMO II, Pág.-  
247.

un principio se le ignora, después cuando el movimiento la requiere y empieza a surgir, se le persigue por quienes ven en ella un peligro para sus intereses creados al amparo de otras ideologías; más tarde se le tolera aunque no se le considere como algo legítimo; luego se eleva a la categoría de derecho o de institución necesaria y finalmente recibe la protección del Estado". (9)

El antecedente de la libertad sindical en la Colonia lo encontramos con el nacimiento de los gremios en la Nueva España, no sabiéndose con exactitud la fecha en que se haya formado el primero de estos gremios, presumiéndose que debe ser anterior o por lo menos concomitante a la promulgación de las Ordenanzas, las cuales eran elaboradas por los Cabildos y propuestas al Virrey, comprendiendo estos los Estatutos Económicos y del Trabajo, desconociéndose también cuales fueron las primeras; pero pudiendo nosotros decir cuales son las Ordenanzas de las que se tiene memoria y así tenemos:

a) La dictada el 15 de marzo de 1524, pa-

---

(9) LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO, TALLERES LINOTIPOGRAFICOS "LA LUCHA", MEXICO. 1926. Pág. 79.

ra los Herreros, la cual es señalada -- por el Licenciado Vicente Lombardo Toledano, como la primera Ordenanza. (10)

- b) La del 29 de abril de 1524 para los Espaderos.
- c) La del año de 1561, para los Sombrereros.
- d) La del año de 1574, para los Cereros.

Sucediéndose al correr de los siglos XVI, XVII y XVIII, la formación de los gremios y la expedición de Ordenanzas, que comprendieron casi todas -- las profesiones y oficios.

Son las Ordenanzas las que reflejan de manera precisa y con arreglo a casos concretos, los -- conflictos y naturaleza de conflictos que podríamos entender como de fenómenos de competencia industrial de igual modo que otros que lo son pura y estrictamente del trabajo respecto a un elemental derecho -- del trabajador frente al tipo de patrón de la Colo-



nia. (11)

EL SISTEMA DE LOS GREMIOS EN LA NUEVA ESPAÑA.- Las actividades de éstos gremios estaban reglamentadas por las Ordenanzas de Gremios, es decir que no eran autónomas y por lo tanto, no valía la voluntad de sus afiliados por la incondicional subordinación al Estado constituyendo de este modo un acto de poder de un gobierno absolutista por la intervención y vigilancia del Gobierno Colonial.

Es en la misma Colonia, donde mueren legalmente los gremios; por la expedición de Ordenanzas y Leyes, como la Ordenanza del 5 de junio de 1783 que dispuso que las fraternidades y gremios debían transformarse en cajas de socorros y aprovisionamiento de materias primas para las artes y oficios; Las Ordenanzas del 25 de mayo de 1790 y primero de marzo de 1798 que dispusieron que cualquier persona tendría derecho a trabajar en su oficio o profesión, sin otra formalidad que la comprobación de su competencia. La ley del 8 de junio de 1813, de las Cortes de España, por su prevención de que "todos los españoles y extranjeros que elijan domicilio en las Ciudades del Reino, podrán establecer libremente las fábricas y oficios de cualquier naturaleza que sean, sin necesi

---

(11) DEPARTAMENTO AUTÓNOMO DEL TRABAJO, LEGISLACION DEL TRABAJO EN LOS SIGLOS XVI, XVII y XVIII, -- ÚNICA EDICIÓN. MÉXICO 1936, Pág. 6

dad de licencia o de ingresar en un gremio".

Debiéndose también exponer que se intentó posteriormente restaurar la vida de los gremios, lo cual no se logró, y como ejemplo de este intento tenemos la Circular del 29 de junio de 1815, del Rey - Fernando VII, lográndose tan solo restablecer el privilegio de las corporaciones.

El trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. En España como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal - de producción; es explicable que al llevar a cabo España la conquista de nuestro territorio, trasladara a México las instituciones que conocía. (12)

La estructura de las corporaciones estuvo integrada por elementos españoles quienes monopolizaron la industria y excluyeron casi del todo a los indios, mulatos y negros, medida que vino a acentuar - más las diferencias de razas y clases y hasta hubo -

---

(12) CASTORENA, J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO, TERCERA EDICION, MEXICO 1959. Pág. 34.

numerosas ordenanzas que prohibieron el acceso no sólo a la maestría, sino aún a la práctica misma de — determinado oficio, a elementos que no fueran españoles.

No obstante la diferencia marcada en las — clases y las razas, no puede decirse que esa situación haya procreado una conciencia de clase encaminada a la lucha por el derecho, ya fuera en forma organizada o esporádica, debiéndose a esto el atraso cultural del indio en comparación de los trabajadores — europeos, y por la diferencia en el carácter económico y social de la Nueva España en relación con Europa.

Pudiéndose entonces citar, como monumento-legislativo de la época Colonial y aún de los tiempos modernos a la "RECOPIACION DE LAS LEYES DE INDIAS", y que solamente quedó en buenos propósitos, — inspirados en la generosidad de los reyes católicos, porque en realidad fueron solo letras muertas. Las leyes de indias fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación, tocando éstas la materia de trabajo. (13)

Toda vez que se consideró a la población — de naturales como una raza inferior y fué tratada —

como tal; los trabajos más humillantes y duros les fueron encomendados. La clase mestiza se ocupaba de las labores manuales e intelectuales inferiores, conservándose para los conquistadores y sus descendientes el gobierno, la iglesia, el ejército y las profesiones liberales. (14)

#### MEXICO INDEPENDIENTE.

En el MEXICO INDEPENDIENTE existieron en los centros de trabajo las funestas tiendas de raya, donde los trabajadores perdían no sólo el salario — que les pertenecía, sino hasta su libertad y sus derechos políticos y civiles, encadenando a sus descendientes con las enormes deudas que pesaban sobre ellos. Penosos males sociales aquejaban a nuestro país. El indígena ha sido víctima de todas las infamias y ha sido objeto de todas las malas obras de los dictadores, explotadores y encomendadores. (15)

---

(14) LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. OB. CIT. Págs. 17 y 18.

(15) LOPEZ APARICIO, ALFONSO. EL MOVIMIENTO OBRERO-EN MEXICO, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL JUS., MEXICO 1958. Págs. 68, 69, 70.

Es con la Constitución de 1857, cuando se comienza a conocer el problema obrero en México; toda vez que con anterioridad a esta Constitución, no había industria en nuestro país, salvo la minería y la naciente de hilados y tejidos.

Después de 1857, el Derecho Mexicano admitió como situaciones de hecho, a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga, reconociendo a la primera de estas en el artículo noveno de la Constitución.

Nuestra legislación Penal en el Código de 1872, aunque fué mas liberal que la europea, en su artículo 925, señala que es delito la reunión de trabajadores, para conseguir salarios y condiciones de trabajo humanas.

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó la era de la tolerancia en nuestro país, toda vez que la asociación profesional y la huelga no constituyen un Derecho sino solamente eran toleradas.

Los Códigos Civiles de 1870 y el de 1884, no modificaron los principios del Derecho Mexicano;

procurándose en el primero de estos dignificar el --  
trabajo.

La desigualdad social dió origen a las pri--  
meras luchas sociales en nuestro país, las cuales --  
ocurrieron durante la era del capitalismo liberal.

La lucha obrera fracasó gracias a que el --  
Gobierno del General Díaz permitió el paso de tropas  
norteamericanas para que restablecieran la calma y --  
protegieran los intereses de las empresas; sofocando  
intentos de huelga como el de Cananea, el 28 de mayo  
de 1906, en que trabajadores mexicanos fueron abati--  
dos a tiros por tropas norteamericanas y el de Río --  
Blanco cuyos trabajadores no acataron el laudo presi--  
dencial de Porfirio Díaz que terminó con la huelga --  
de 92 factorías textiles, y que al no querer concu--  
rrir a sus labores fueron engañados para que lo hi--  
cieran y luego incitados a la violencia, para caer --  
en seguida bajo el nutrido tiroteo de tropas federa--  
les que estaban apostadas estratégicamente de ante--  
mano.

Así en los inicios del año 1906, los obre--  
ros fundaron la Sociedad Mutualista del Ahorro, que--  
fué el primer intento para la organización de los --  
trabajadores. Lográndose posteriormente integrar en  
la Ciudad de México, las Asociaciones Ferrocarrile--

ras, la Unión de Maquinistas, Garroteros y Fogone—  
ros, la Confederación Nacional de Artes Gráficas y —  
la Casa del Obrero Mundial. En Orizaba, el Gran —  
Círculo de Obreros Libres. En Tampico, el Gremio —  
Unido de Alijadores.

El primer día del mes de julio del año de—  
1906, el Partido Liberal, del cual eran miembros los  
hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, siendo pre—  
sidente del mismo el primero de éstos, publicó el do  
cumento pre-revolucionario más importante en favor—  
de un Derecho del Trabajo, siendo éste un manifiesto  
y programa, en el que explicaba a los trabajadores,—  
que la unión de los obreros debía seguir un curso —  
distinto al mutualismo, recalcando además la necesi—  
dad de crear las bases generales para una legisla—  
ción humana del trabajo.

Fundándose entonces el Gran Círculo de Obreros  
Libres de Orizaba, fundado por José Meyra y Por—  
firio Meneses, al cual se le considera como la cuna—  
del movimiento obrero en México.

Derrocada la dictadura Porfirista, el sin—  
dicalismo empezó a desenvolverse con más libertad; —  
pero no lo suficiente como para estimar que habia—  
entrado en franco desarrollo, pues su actitud revo—

lucionaria ocasionó que se le tuviera en observación y se desconfiara de sus actividades y con justa razón, ya que las tendencias anarquistas de algunos grupos atentaban contra el mismo gobierno y la estructura social en general. Surge el gobierno de Francisco I. Madero, que, al acaudillar la Revolución se propuso únicamente conseguir y garantizar la transmisión regular y pacífica del poder, pero pronto advierte la angustia económica del pueblo. Los obreros preveen con este nuevo gobierno una época de justicia y protección franca para el proletariado y Madero, a su solicitud, crea el Departamento del Trabajo. No obstante, al subir Madero a la Presidencia siguen en vigor los artículos del Código Penal que proscriben la sindicación.

En 1914, el primer jefe de la Revolución, Don Venustiano Carranza, impuso la obligación de expedir y poner en práctica las leyes y disposiciones encaminadas a satisfacer las necesidades económicas y sociales tendientes a mejorar las condiciones de los obreros.

Fué el Estado de Veracruz en el año de 1915, el que promulgó la primera ley de asociaciones profesionales de la República. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado, expidió en el Es



tado de Yucatán las leyes que se conocen con el nombre de "Las Cinco Hermanas", Agraria, de Hacienda, del Catastro, Del Municipio Libre y del Trabajo, que fué un intento de socialización.

En el año de 1916 se iniciaron varios movimientos huelguísticos auspiciados por la Casa del Obrero Mundial. El personal ferrocarrilero es asimilado al ejército para someter a ese gremio a la disciplina militar, los dirigentes de la Casa organizan entonces un movimiento que amenazó paralizar las actividades de la Capital y Carranza expide el Decreto del primero de agosto del mismo año, declarando ilícitos y aún castiga con la pena de muerte a los que auspicien, sostengan, discutan o aprueben los movimientos de huelga. Señalados como delitos esos movimientos, declara que son de jurisdicción militar y que corresponde a los tribunales militares la aplicación de las sanciones. El Licenciado Vicente Lombardo Toledano ha dicho acerca de Venustiano Carranza - que fue un hombre de pocas o ninguna ideas sobre la redención de las masas. (16)

En marzo de 1916 se celebra un congreso en Veracruz, que da motivo a la creación de la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana que, unida-

---

(16) LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. OB. CIT. Pág. 49 y-50.

a la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito - Federal y a la Casa del Obrero Mundial iniciaron conferencias con la American Federation of Labor de los Estados Unidos, para detener la actividad agresiva - del gobierno norteamericano para con nuestro país.

#### LA LUCHA SINDICAL HASTA NUESTROS DIAS.

La postura de Carranza, a pesar de todo, - permitió el desarrollo del sindicalismo y con él la libertad sindical se toleró. Y es hasta el año de - 1917, cuando aparece la Constitución, que señala el movimiento del sindicalismo nacional.

La Comisión del Congreso a quien tocó dictaminar acerca del artículo 123, prescribió que entre tanto las legislaturas locales hicieran las leyes de trabajo, de acuerdo con las bases de la disposición constitucional, éstas se pondrían en vigor en toda la República. (17)

En algunos Estados empezaron a expedirse leyes orgánicas, en muchos de ellos se encontraban - disposiciones en contra del mismo artículo 123, que-

---

(17) GRACIDAS, CARLOS L. ESENCIA IMPERATIVA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. MEXICO 1948. Pág. 34.

produjeron choques entre los grupos de obreros y — problemas que activaron la intervención del gobier— no.

Al aparecer estas leyes, los patrones em—pezaron a combatir las convirtiéndolos en preceptos — inaplicables. El amparo se convierte en el arma con—tra la legislación obrera. Las leyes de los Esta—dos, imperfectas, pero sinceras al tratar de defender a la clase obrera, fueron las primeras manifestacio—nes de la nueva vida de las relaciones obrero—patro—nales.

En el primer cuarto de éste siglo se decla—ran huelgas teniendo como causa, casi siempre, la —negativa de los empresarios a reconocer la personali—dad de los sindicatos. Aquellos rechazan la inter—vención de los directivos de las asocia—ciones obre—ras, pero en la mayoría de las veces triunfan los ú—ltimos y el patrón concluye por entenderse con ellos. El patrón aún se defiende y organiza a los trabajado—res libres, concediéndoles mejores condiciones de tra—bajo y mayores sueldos. Sin embargo los sindicatos—aumentan sus miembros; vencido el patrón, nuevamente enfrenta al sindicato los llamados "Sindicatos de —Obreros Libres".

Los sindicatos exigen el cumplimiento de —

la legislación laboral; sus armas son la huelga y el boicot, algunas veces logran el triunfo, más otras pierden sus derechos.

En la Asamblea Constituyente se deja oír - la voz de los representantes obreros. Carlos L. Gra<sup>u</sup>cidas, Héctor Victoria, Jorge .E. Von Versen, Pedro R. Zavala y otros son los encargados de hacerlo, y - tratan de que se reconozca en la Carta Magna. la - asociación profesional como un derecho natural del hombre. Y así se dicta y reconoce en el artículo - 123, fracción XVI, la asociación profesional.

En Saltillo, en el año de 1918, se fundó - la Confederación Regional Obrera Mexicana, que vino a ser una de las más fuertes y numerosas agrupacio- nes de trabajadores; pues según datos de la misma - C.R.O.M., en 1918 tenía 7,000 miembros y en 1927, - dos millones y cuarto.

Los movimientos anarco-sindicalistas no - fueron ajenos a nuestro medio sindical y fueron nume- rosas las organizaciones de tendencias comunistas y- afiliados a organismos internacionales entre otros;- el Grupo Marxista Rojo (1918), la Federación Comu-nista del Proletariado Nacional (1920), el Partido Comu-nista de México, la Federación de Juventudes Comunist

tas, la Confederación General de Trabajadores de México (1921); pero éstos movimientos no tuvieron gran éxito, debido a lo opuesto de su doctrina con la indosincracia mexicana, la reserva con que fueron tomados por los gobiernos y la fuerza que les contrarrestó la C.R.O.M., la cual empezó a decaer por el año de 1928.

Con el gobierno de Alvaro Obregón, el sindicato mexicano entra en verdadero auge. Desde aquel entonces los trabajadores empezaron a comprender la conveniencia de unirse, y es así como surgieron los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, acrecentándose cada vez más la influencia de los sindicatos al conseguirse el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como precedentes de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, tenemos; primeramente el Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual presentó la Secretaría de Gobernación el 15 de noviembre de 1928.

Como segundo antecedente, encontramos el Proyecto de Código Federal del Trabajo, enviado al Poder Legislativo por el Presidente Emilio Portes Gil; el cual fue elaborado por los juristas, Enrique

Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, en--  
contrando oposición porque establecía el principio -  
de sindicación única.

Y es el 18 de agosto de 1931, cuando se -  
aprobó y promulgó la ley redactada por la Secretaría  
de Industria Comercio y Trabajo, en la que intervino  
el Licenciado Eduardo Suárez; consignando en sus ar-  
tículos 234 y 235 la libertad sindical.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, vino a  
regular la organización de los sindicatos, sus diver  
sas formas, respetando desde luego los principios fun-  
damentales de las mismas, hasta el 30 de abril del -  
año de 1970.

El movimiento sindical en los años poste--  
riores a la creación de la Ley Federal del Trabajo -  
siguió un derrotero de innumerables vicisitudes bajo  
el control de la C.R.O.M., hasta que vino a ser --  
desplazada por una nueva organización poderosa; la -  
Confederación de Trabajadores de México, que nació -  
bajo la protección del Presidente Lázaro Cárdenas, -  
en el mes de febrero de 1936; bajo los auspicios -  
de la C.T.M., nació la Confederación de Trabajadores  
de la América Latina, cuyo movimiento no es descono-  
cido en toda América.

En relación a la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970; debemos mencionar sus antecedentes y como tales tenemos en primer lugar que en el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una comisión para preparar un anteproyecto de ley del trabajo, con el propósito de iniciar una investigación y estudiar las reformas que deberían hacerse a la Legislación del Trabajo.

En 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordáz, designó una segunda comisión, a fin de que se preparara un segundo proyecto al cual se le llamó anteproyecto, modificandose éste, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga; una vez hechas las observaciones de los trabajadores y los empresarios se redactó el proyecto final, al cual le precedió una exposición de motivos y en el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

Y así el Primero de Mayo de 1970, nace a la vida jurídica la Nueva Ley Federal del Trabajo; regulando la libertad sindical en su precepto 358, el cual no ha sufrido modificación alguna hasta nuestros días.

**CAPITULO II****LA LIBERTAD SINDICAL.**

**A).- CONCEPTO**

**B).- REGULACION.**

**C).- FUNCIONAMIENTO EN LA  
ESTRUCTURA ACTUAL DE  
LOS SINDICATOS.**



**CONCEPTO.**

La libertad sindical, se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera. (1)

De este concepto se desprenden dos tipos de libertades a saber; la libertad positiva, o sea, la facultad de ingresar a un sindicato; y la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros.

En los términos en que está concebida la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de libertad sindical; existe una forma satisfactoria de lo que debe entenderse por "Libertad Sindical" y ésta es la que fué aprobada en primera votación por la décima sesión de la Conferencia Interna-

---

(1) GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, SEXTA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1973. Pág. 282

cional del Trabajo; "Libertad tanto para los trabajadores como para los patronos, de asociarse libremente observando las formalidades legales, en una organización por ellos elegida, para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refirieran a su condición de trabajadores y de patronos, dejando, no obstante, a salvo la libertad de no asociarse".

Aún cuando muchos tratadistas, confunden a la libertad sindical con el derecho de fundar sindicatos, se distinguen claramente; toda vez, que mientras el derecho de fundar sindicatos o derecho de sindicalización constituye un acto colectivo, del grupo, que da origen al organismo, es un acto constitutivo. Por su lado la libertad sindical se concreta en una conducta individual, en una potestad jurídica para cuya producción no se requiere directamente la unión con otro u otros individuos, sino la decisión personal, aislada, del trabajador o del patrono. Es un acto de adhesión, o de independencia, positivo o negativo. En uno, hay producción del ente jurídico; la otra presupone la existencia anterior de ese ente, del sindicato. (2)

---

(2). E. RICORDO, HUMBERTO. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, NUM. 3 TOMO XVII, SEXTA EPOCA, ORGANISMO OFICIAL DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION-SOCIAL, MEXICO 1970. Pág. 41.

## REGULACION.

Para los fines del presente inciso interesa examinar el aspecto formal de la libertad sindical, a través de los textos jurídicos que la consagran.

La Constitución Mexicana de 1857 involucró en su artículo noveno, los derechos de reunión y asociación, al disponer que:

A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

El Constituyente de Querétaro en 1917 recogió la misma fórmula:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

Y en el artículo 123, fracción XVI, se especifica que:

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de

sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Es por medio del artículo 123 que adquirió la asociación profesional, el derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores y de los patronos.

Nuestra Legislación Laboral reglamenta la libertad sindical de la siguiente manera:

Nuestro proyecto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fue enviado al Congreso consagraba el principio de libertad sindical y así - fué aprobado, estableciéndose en su artículo 234.

Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, - sin que haya necesidad de una autorización previa.

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

Y en su artículo siguiente prevenia:

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

Las Cámaras adicionaron el artículo 236, a los anteriores, con el que se limita el principio de la libertad sindical, pues se establece la cláusula de exclusión por separación.

En la Ley Federal del Trabajo actual se de jaron integralmente los preceptos citados de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues solo se modificaron en su orden pero no en su contenido y así tenemos que el artículo 358 versa:

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

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del-

sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Y el artículo 395 autoriza la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación, limitando también con la segunda de éstas el principio de libertad sindical.

La consagración internacional de libertad sindical, la inicia el Tratado de Versalles, en 1919 en su artículo 427, parte segunda, que reconoce. - "El derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes tanto para los trabajadores como para los patronos".

En la labor legislativa de la Organización Internacional del Trabajo, se destacan los Convenios número once de 1921, "sobre el derecho de asociación para los trabajadores agrícolas", número ochenta y cuatro de 1947, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos"; y número ochenta y siete de 1948, "sobre libertad sindical". El artículo segundo del convenio número ochenta y siete establece que "Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elec-

ción".

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en el punto cuarto, del artículo 27, - estipula que "toda persona tiene derecho a fundar - sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

El Pacto Internacional de Derechos Econó-- micos, Sociales y Culturales de 1966, aprobado por - las Naciones Unidas, obliga a los Estados partes a - garantizar "el derecho de toda persona a fundar sin dicatos y a afiliarse al de su elección" (artículo- 8). Y el Pacto Internacional de Derechos Civiles- y Políticos de 1966 declara que "toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses, (artículo 22)".

En escala regional, la Declaración America na de Derechos y Deberes del Hombre de 1948, precep- túa que "toda persona tiene el derecho de asociarse con otros para promover, ejercer y proteger sus inte reses legítimos de orden político, económico, reli- gioso, social, cultural, profesional, "sindical" o- de cualquier otro orden. "La Carta Internacional - Americana de Garantías Sociales de 1948, dispone, - en su artículo 26, que "los trabajadores y empleado

res sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos". Y la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, en su artículo 16, proclama que "todas las personas — tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole".

La Convención Europea de Derechos Humanos de 1950, en su artículo II, reconoce que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociarse con otros, incluido el derecho de — fundar sindicatos para la defensa de sus intereses y afiliarse a ellos". Y la Carta Social Europea de — 1961, declara, en su parte primera, número cinco, — que "todos los trabajadores y patronos tienen el derecho de asociarse libremente en asociaciones nacionales o internacionales".

Es de advertir que la Declaración Universal, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos la Declaración Americana de Derechos y Deberes, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Europea de Derechos Humanos, reconoce a toda



persona el derecho de sindicalizarse, mientras que el Convenio No. 87, la Carta Americana de Garantías Sociales y la Carta Social Europea se refieren a trabajadores y empleadores; tiene más rigor jurídico esta última expresión; pero los textos internacionales que emplean la palabra persona, para referirse al sujeto de los derechos proclamados subrayan enfáticamente la condición humana de los titulares, y puede considerarse que señalan con mayor amplitud esos sujetos. "Persona incluiría a los profesionales, pero trabajadores y empleadores son las partes de la relación de trabajo y no incluyen a los profesionales". (3)

#### FUNCIONAMIENTO EN LA ESTRUCTURA ACTUAL DE LOS SINDICATOS.

Las Constituciones, los Códigos del trabajo y las Convenciones Internacionales de Derecho han consagrado la libertad sindical, señalando como titulares de la misma a trabajadores y patronos. Sobre todo los textos internacionales han llegado al extremo de reconocerle ese derecho a toda persona lo que jurídicamente no es muy exacto.

---

(3) E. RICORD, HUMBERTO. OB. CIT. Pág. 33

Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera. (4)

Y es en la libertad sindical en donde se hace más categórica la condición del Derecho Colectivo del Trabajo de ser, como lo señala certeramente el Dr. Mario de la Cueva, "el derecho de una clase social frente a la otra, o sea, un derecho de la clase trabajadora frente al empresario". (5)

Todavía mas acentuado es el carácter clasista del Derecho Laboral, en la concepción del Dr. Alberto Trueba Urbina, cuya Teoría Integral del Derecho del Trabajo destaca no sólo el aspecto tutelar o protector de éste, sino principalmente su naturaleza reivindicatoria, de la que es titular la clase trabajadora, para la recuperación de la plusvalía

---

(4) TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, PRIMERA EDICION, EDITORIAL PORRUA., MEXICO 1971, Pág. 175.

(5) DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA., S.A. MEXICO, 1969, Pág. 270.

engendrada por el trabajo humano en el proceso productivo. (6)

Sin embargo, nuestra Ley Federal del Trabajo, al expresar en su artículo 358:

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

No es específica, porque no determina a quienes pertenece la libertad sindical en su doble aspecto positiva y negativa; Pero analizando el artículo segundo de esta ley, se concibe a la libertad sindical, como un derecho de conciliación o de armonía entre las clases sociales, que garantiza, por igual, derechos a los trabajadores y a los patronos, el expresar:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

---

(6) TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. - MEXICO 1972, Págs. 200 y SS; Págs. 375 y SS

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, concibe -- también la tendencia conciliatoria, al considerar -- que "El Derecho Laboral no puede concebirse como patrimonio exclusivo de alguno de los factores de producción, sino como un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

El Maestro Jesús Castorena especifica que del exámen de la reglamentación del derecho de asociación profesional, da la certeza de que el legislador tuvo presente, casi de manera exclusiva, el -- ejercicio de ese derecho por parte de los trabajadores. Apenas, si en un solo caso, en el del número -- de personas que pueden constituir un sindicato, se -- ocupa de señalar el aspecto especial que cobra el requisito entre los empresarios. (7)

Nuestra realidad mexicana le confiere a -- los trabajadores el ejercicio de la libertad sindical; toda vez que la organización patronal no se ha canalizado por sindicatos, sino por otros medios, -- bien formando Cámaras que se agrupan en Confederaciones, todas ellas reconocidas por la ley, bien por

---

(7) CASTORENA, J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO, -- TERCERA EDICION., MEXICO, 1959. Pág. 211.

medio de Centros Patronales o de Asociaciones Civi--  
les. (8)

El criterio que confirma como derecho de --  
los trabajadores a la libertad sindical, también es--  
apoyado por el Maestro José Dávalos Morales al es--  
pecificar que es una garantía social que tienen los--  
trabajadores frente a otra entidad social, los pa--  
trones y el Estado. (9)

De la exposición de los criterios antes --  
mencionados, desprendemos que la libertad sindical --  
en la actualidad funciona en los sindicatos como una  
garantía social, de los trabajadores; Entendiéndo--  
se por derechos sociales o garantías sociales:

"La Relación Jurídica establecida por el Es--  
tado, de donde surgen para los grupos socia--  
les de campesinos, trabajadores y burócratas y para sus propias personas, el dere--  
cho de exigir de las clases poseedoras de  
la riqueza, de los medios o instrumentos --  
de producción, de bienes inmuebles rústic--  
os y aún del Estado, los medios necesari--  
os a la tutela ingente para conducir una

---

(8) GUERRERO, EUQUERIO OB. CIT. Pág. 279

(9) DAVALOS MORALES, JOSE. APUNTES DE DERECHO DEL --  
TRABAJO, SEGUNDO CURSO. MEXICO, 1973 Pág. 6

existencia digna de su calidad de hombre,-  
relación cuya fuente formal es la Constitución". (10)

De esta definición podemos concluir que -- las garantías sociales, son aquellas que tienen las clases económicamente débiles, y en el caso concreto la clase trabajadora la cual solamente tiene su salario como forma para subsistir, de exigir a las clases económicamente fuertes, los medios necesarios para llevar una vida decorosa y lograr los fines que se proponen.

La regla general en nuestro Derecho Mexicano, es que todo trabajador pueda hacer uso de la libertad sindical en su doble aspecto, estipulando la Ley Federal del Trabajo reglas para casos especiales los cuales expondremos a continuación:

Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

---

(10) ORTEGA, VICTOR MANUEL. APUNTES DE GARANTIAS Y AMPARO, MEXICO 1962, Pág. 58.

Interpretando este precepto a contrario sensu, encontramos que la libertad sindical no funciona en la estructura actual de los sindicatos como una garantía social para los trabajadores menores de catorce años.

Otro caso es el que establece el artículo-363 que versa:

No pueden ingresar en los sindicatos de -- los demás trabajadores, los trabajadores-de confianza.

La limitación que marca el precepto citado no es tan drástica, toda vez que los empleados de -- confianza pueden ejercitar su libertad sindical, con la excepción de no ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores.

Se establece en el artículo 272 inciso II:

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

II.- Los extranjeros.

Se desprende del citado precepto, que los-  
extranjeros pueden formar parte de un sindicato, pe-  
ro les esta prohibido desempeñar puestos en la direc-  
tiva de la asociación. El principio del trato igual  
está reconocido por nuestro derecho, y solo por un -  
principio justo de patriotismo, se introduce la moda-  
lidad mencionada. (11)

Para la mujer la libertad sindical funcio-  
na también en la estructura actual de los sindicatos  
como una garantía social, lo cual se desprende de lo  
que establece el artículo 164 de nuestra ley.

Las mujeres disfrutan de los mismos dere-  
chos y tienen las mismas obligaciones que-  
los hombres.

Por lo que la capacidad de la mujer en es-  
ta materia es idéntica a la del hombre. Si es casa-  
da no requiere autorización del marido para ingresar  
a un sindicato; basta con que trabaje. (12)

---

(11) (12) CASTORENA, J. JESUS OB. CIT. Pág. 214



## CAPITULO III

GARANTIAS DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD  
SINDICAL.

A).- DE PRINCIPIO: LA CONSTITUCION

B).- LA LEY.

C).- LOS CONTRATOS COLECTIVOS:

1.-- LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE  
INGRESO.2.-- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR  
SEPARACION.

**DE PRINCIPIO: LA CONSTITUCION.**

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fué — hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la fracción XVI del artículo 123, el principio de la libertad de asociación profesional:

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

La frase "tendrán derecho" demuestra que el constituyente aceptó la tesis de que la asociación profesional es un derecho de los hombres y no una obligación; luego no es posible obligar a nadie a — formar parte o a permanecer en una asociación profesional. Insistíendose en la idea de que la libertad de asociación profesional, si bien distinta, de la — libertad general de asociación, no le es contradictoria; y siempre se ha entendido que el derecho de — asociación comprende la facultad de formar una asociación y la posibilidad de quedar fuera de ella. (1)

(1) DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II, NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A.— MEXICO 1969, Pág. 365.

Para la mejor comprensión de la diferencia que existe entre la libertad de asociación en general y la libertad de asociación profesional, haremos un estudio comparativo entre ambas.

Nuestra Constitución en su artículo nove--no consagra el derecho general de asociación y al --cual define de la siguiente manera:

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 dere--cho 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 autori--dad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenzas para intimidarla u obligarla a resol--ver en el sentido que se desee.

Luego de referirse al debate doctrinal --- suscitado en Alemania por dos disposiciones análogas de la Constitución de Weimar, el maestro Mario de la Cueva, arriba a las siguientes conclusiones ilustrativas:

El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y de él se dice, con razón, - que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos para con los miembros de su misma clase social, esto es, los trabajadores pueden únicamente coaligarse con trabajadores y los patronos con patronos. O lo que es igual, el derecho de asociación profesional no es derecho del hombre, o sea, de cualquier persona, sino únicamente de quien es trabajador o patrono. El derecho de asociación protegido - por el artículo noveno es un derecho general; el derecho de asociación profesional es particular. El simple derecho de asociación contenido en el artículo noveno produciría la licitud de la asociación profesional, pero quedaría regida la institución por los principios del derecho común. El artículo 123 - agrega al artículo un haz de datos que no comprende el noveno y que hacen de la asociación profesional un agrupamiento permanente de hombres especiales, o lo que es igual, es únicamente en virtud del artículo 123 que adquirió la asociación profesional las ca

racterísticas que le hemos atribuido: derecho de — clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento — en las condiciones de vida de los trabajadores. (2)

El criterio antes citado que encierra una-relación de género y especie, no lo comparte Juan - García Abellán, quién dice; "Que la libertad sindi-cal y la libertad de asociación, son diversos e inen-lazables, porque las entidades de las que una y otra se predicán son diversas tanto en su finalidad como-en su consideración política, como por su estructura jurídica. Y que tal independencia no se deriva sólo de esa especificación formal aludida, sino de la pro-funda raigambre institucional del sindicato, que — los sitúa, sociológicamente, como fenómeno necesario entre los aconteceres humanos." (3)

Por nuestra parte nos adherimos al crite-rio aceptado por el maestro Mario de la Cueva, el — cual se deriva de las ideas de los maestros Kaskel y Nipperdey; Sobre que la libertad sindical y la li-

---

(2) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. TOMO II, Págs. 324, 325 y 357.

(3) GARCIA ABELLAN, JUAN. INTRODUCCION AL DERECHO — SINDICAL, EDITORIAL AGUILAR, MADRID. 1961, Págs 82 y 83.

bertad de asociación son efectivamente derechos distintos, pero con una indudable relación entre ellos; Por lo que afirmamos que nuestra Carta Magna, entrega a los trabajadores en forma exclusiva la libertad sindical como una garantía de ejercicio; O sea que la asociación profesional, no puede obligar a los — trabajadores a que ingresen a su seno o permanezcan dentro de él.

#### LA LEY.

Nuestro estatuto jurídico del trabajo, ha protegido la libertad sindical del trabajador, la — cual se la entrega como una garantía de ejercicio.

El artículo 358 establece:

A nadie se puede obligar a formar parte — de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del — sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenido en el párrafo ante— rior, se tendrá por no puesta.

El párrafo segundo de este precepto, garantiza el ejercicio de la libertad sindical, al anular cualquier estipulación que trate de limitar las libertades positiva y negativa de asociación profesional; Por considerar que la asociación es un derecho y no un deber.

Por otra parte el artículo 133 fracción IV establece:

Queda prohibido a los patronos:

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

Cuando las leyes del trabajo declaran que no es legítimo obligar a una persona a formar parte de un sindicato; O a no formar parte de él, no hacen otra cosa que garantizar un régimen de libre afiliación, que comprende las siguientes facultades: --  
A) el trabajador o el patrono pueden afiliarse voluntariamente al sindicato (libertad positiva); ---

B) pueden renunciar al mismo voluntariamente (libertad de separarse). (4)

#### LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Para determinar el carácter de garantía - de ejercicio de la libertad sindical en los contratos colectivos, primeramente daremos una terminología de los mismos; y así tenemos que contratos colectivos de trabajo:

Para Paul Pic, como lo cita el maestro Alberto Trueba Urbina:

Es la reglamentación contractual previa - acerca de las condiciones de trabajo que - puede ser negociada entre los jefes de industrias, aislados o agrupados, y los sindicatos profesionales de obreros y empleados (5).

---

(4) E. RICORD, HUMBERTO. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, NUM. 3, TOMO XVII, SEXTA EPOCA, ORGANNO OFICIAL DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL., MEXICO 1970 Pág. 40

(5) TRUEBA URBINA, ALBERTO. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO, TERCERA EDICION, EDITORIAL BOTAS, MEXICO 1957 Pág. 82



El maestro De La Cueva, lo define de la si siguiente manera:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar - sus relaciones mutuas y crear el derecho - que regule, durante un cierto tiempo, las - prestaciones individuales de servicios. -  
(6)

La Ley Federal del Trabajo, lo define de - la siguiente forma:

Art. 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o va--- rios sindicatos de trabajadores y uno o --- varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer -- las condiciones según las cuales debe pres -- tarse el trabajo en una o más empresas o - establecimientos.

Tomando en consideración lo anteriormente-

escrito, nos adherimos al comentario del artículo -  
386, del Doctor Alberto Trueba Urbina y el Lic. ---  
Jorge Trueba Barrera, que versa:

El Contrato Colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El Contrato Colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo,-

en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia. (7)

Por lo tanto podemos decir que la ley, deja a los contratos colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores, y de condiciones más benéficas para el trabajador en relación con el patrón; o sea que es una garantía de ejercicio en estos contratos la libertad sindical. Pero a la inversa, el contrato colectivo no puede restringir las prerrogativas que concede la ley, como ésta no puede hacerlo en relación con los mandatos constitucionales. Así el contrato colectivo no puede, desvirtuar o anular derechos que son esenciales a la calidad del patrón, o invalidar preceptos del orden público, todos ellos contenidos en la ley común.

Ahora bien el contrato colectivo de trabajo comprendido desde este punto de vista, cumple una

---

(7) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, VIGESIMA SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO - 1973. Págs. 164 y 165.

función social al permitir a los trabajadores disponer de la fuerza del número y de una organización;— colocandolos en un pie de igualdad con el emplea— dor. Y por otra parte cumple una función econó— mica, al facilitar la composición de intereses entre empresarios y trabajadores y legalizar los logros de las reivindicaciones laborales, con lo que mejora — las condiciones individuales en que se desenvolverá— el trabajo; a la vez, ordena y disciplina la econo— mía empresarial. (8)

La Ley Mexicana, admite la legitimidad de las cláusulas de los contratos colectivos que cie— rran las puertas de las empresas a quienes no son — sindicados, o que decretan la separación del trabajo de quien dimite o es expulsado de la asociación profesional, o que otorgan preferencias a los obreros — sindicados. Estos pactos, incluidos en los contra— tos colectivos, se conocen en el derecho mexicano — con los nombres de Cláusulas de Exclusión o Consoli— dación y de Preferencia o Privilegios Sindical. (9)

---

(8) BORRAJO DACRUZ, EFREN. INTRODUCCION AL DERECHO — ESPAÑOL DEL TRABAJO. TERCERA EDICION, EDITORIAL TECNOS, MADRID 1971, Pág. 358.

(9) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. TOMO II Pág. 369.

Como ejemplo, de contrato colectivo que contiene las cláusulas de exclusión, reproducimos a continuación el celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y sus empresas subsidiarias.

CLAUSULA 28: Admisión. I. Exclusión de elementos no sindicalizados: En todo caso en que se trate de cubrir vacantes o puestos de nueva creación de los clasificados en las cláusulas 20, 21, 22, que no puedan ser ocupados por trabajadores de las compañías de acuerdo con lo prescrito en la cláusula 25, los trabajadores no podrán ingresar al servicio, ni aún con carácter de prueba, si no han sido previamente admitidos en el sindicato, salvo los casos de emergencia a que se refieren las cláusulas 38 y el inciso a) de la fracción IV de la cláusula 86. En caso de que se trate de vacantes o puestos nuevos de los clasificados en la cláusula 19, los trabajadores que vayan a ocuparlos podrán o no ingresar previamente al sindicato.

CLAUSULA 37: Despidos y separaciones. VIII. Por petición del sindicato. a) Con-

forme al artículo 395 de la ley. Podrá — también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renun— cian al sindicato, o dejen de pertenecer a él, o que, sean, de conformidad con la ley y con sus estatutos, expulsados del mismo.

Las compañías deberán llevar a cabo la se— paración de los trabajadores afectados den— tro de un plazo máximo de un mes, si se — trata de trabajadores de la cláusula 19 ó— 20, y de quince días para los de la cláu— sula 21, contados dichos plazos a partir— de la fecha en que se entregue la peti— ción que por escrito acompañada de los do— cumentos que comprueben que el trabajador dejó de pertenecer al sindicato, o que — renunció, o fué expulsado del mismo; pero— sin que esto signifique que las compañías— puedan juzgar sobre la procedencia o impro— cedencia de la actuación del sindicato.

b) Por violación a este contrato. El sin— dicato también podrá ejercitar el derecho— de pedir y obtener de las compañías la se— paración del trabajo de cualquiera de los— trabajadores, sean o no miembros del mismo que hayan cometido actos debidamente com—

probados que conforme a este contrato ameriten su despido, siempre que dichos actos hayan redundado en perjuicio de algún otro trabajador. No procede indemnización por despido en los casos a que se refiere este inciso y el anterior.

#### LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La historia nos demuestra que la asociación profesional y la cláusula de exclusión están íntimamente unidas en su desarrollo. La primera representa la lucha del asalariado en contra del empresario; la segunda va dirigida en contra de individuos pertenecientes a la misma clase social.

Al igual que la asociación profesional, la cláusula a pasado por tres etapas; en un principio es duramente combatida por el Estado; después tolerada y finalmente reconocida y reglamentada por el Estado. Pero son pocos los países que han llegado a la reglamentación de la cláusula de exclusión, entre ellos encontramos al nuestro.

#### SU ORIGEN.

La idea que anima la cláusula de exclu-

sión, así como el intento de cerrar el grupo a los elementos extraños a él con fines de monopolio, se encuentra ya en las corporaciones medievales, pero las diferencias con la moderna cláusula son enormes, pues las primeras constituyen verdaderas organizaciones patronales.

En cambio en las asociaciones formadas por los compañeros a partir del siglo XIII, encontramos la misma idea, pero esta vez se observa su mayor semejanza a la moderna cláusula de exclusión, aún cuando algunos autores han negado la existencia de un legado que pasase de la Edad Media al sindicato moderno.

En Inglaterra, en el año de 1741, los cardadores se unieron con fines mutualistas y trataron de impedir que los empresarios emplearan trabajadores que no pertenecieran al grupo, so pena de boicotarlos, no trabajando para ellos y aún llegando a la acción directa en contra de los no agremiados. He aquí un antecedente de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos: de ingreso y de separación.

En el mismo país treinta años después, la Federación Nacional de Sombrereros exigió el empleo



exclusivo de sus agremiados. A instancia de los patronos, tratando de impedir su aplicación es declarada ilegal esa agrupación por el Parlamento.

A partir de la Trade-Union Act, de 1871, - fué posible la existencia de la cláusula de exclusión, y en 1891 se decidió judicialmente que no era punible la pretensión de exclusividad en favor de los sindicatos.

La Ley de 1927 sobre Sindicatos y Conflictos de Trabajo sometió las actividades internas y - externas de las asociaciones al control judicial, - protegiendo a los sindicatos en contra de las represalias sindicales, autorizándolos además a solicitar la protección de los tribunales.

Los sindicatos están firmemente enraizados en el orden social inglés y los patronos de buena gana aceptan la contratación colectiva y raramente se habla de la cláusula de exclusión. Además, - por estar los empresarios convencidos de la necesidad de la organización sindical y de la contratación colectiva, desaparece el argumento más poderoso en favor de la cláusula y los sindicatos no luchan por conseguir su aplicación.

Sin embargo, existe en Inglaterra la cláusula de exclusión pactada en algunas industrias, más raramente se le incluye en el contrato colectivo -- pues, por una parte, éstos no son legalmente exigibles y, por la otra, las leyes descartan del campo -- de la contratación colectiva las limitaciones a la -- libertad de trabajo.

En Francia encontramos la cláusula de ex-- clusión reglamentada en sus dos aspectos, se le deno-- mina mise a l'index o mise en interdit. En su pri-- mer aspecto, el sindicato obtiene el empleo exclusi-- vo de los sindicatos. En el segundo es la prohibi-- ción de la agrupación al empresario para emplear a un determinado obrero. Hasta 1884 se castigó penalmen-- te el empleo de la mise a l'index.

La jurisprudencia francesa ha admitido, -- el empleo de la cláusula, con el objeto de que una-- empresa determinada no emplee a trabajadores no sin-- dicados, la considera lícita cuando se emplea en de-- fensa de los intereses profesionales y sin violen-- cias físicas, más no cuando va dirigida en contra de individuos aislados, únicamente por el hecho de que-- se rehúsen a ingresar al sindicato.

Barthelemy Reynaud, en su libro Le Contract

Collectif en France, admite la validez de la cláusula de empleo exclusivo de sindicatos, siempre que satisfagan los requisitos exigidos por la Corte de Casación, que esta limitada en el tiempo y en el espacio, pero niega el sindicato el derecho de privar de su empleo al trabajador que viole el contrato colectivo por el hecho de abandonar el sindicato.

Para Paul Pic, la mise a l'index del trabajador no sindicado constituye una flagrante violación a la ley de 1884 que reconoce la libertad positiva y negativa de asociación creando una situación intolerable para los trabajadores no sindicados, que se verían colocados en la alternativa de ingresar al sindicato o de no poder trabajar en parte alguna; - contrariamente al principio de la libertad de trabajo proclamado en 1791 y mantenido por la ley de 1884.

En 1927, la ley del 25 de febrero garantizó a los sindicatos el derecho de retirarse en cualquier momento de la asociación profesional, a pesar de cualquier cláusula en contrario.

Los Acuerdos Matignon de 1936 disponen que en los contratos colectivos se incluyan estipulaciones expresas respecto a la libertad sindical y la libertad de opinión de los trabajadores. Finalmente

en la ley de 31 de diciembre del mismo año es notoria la aparición en las empresas de una atmósfera de colaboración mediante el respeto de los mutuos derechos de las partes: derecho de propiedad, derecho sindical, libertad individual, libertad de trabajo, libertad sindical.

En Alemania, la Constitución de Weimar — de 1919, garantizó la libertad de asociación profesional y declaró ilegales las medidas a restringir dicha libertad.

Algunos tratadistas señalaron que conforme al desarrollo de ese derecho en Alemania y a la intención del legislador, no se pensó considerar la libertad sindical como libertad de no asociarse, y únicamente se protege la libertad positiva de asociación profesional.

En los Estados Unidos, en el año de 1794, un sindicato formado por los zapateros de Filadelfia obligó a los empresarios a la contratación exclusiva de sus miembros lo que supone una cláusula de exclusión. Igual actitud asumieron los tipógrafos de Nueva York en 1809.

## LEGISLACION MEXICANA.

En México, la cláusula de exclusión aparece después de 1917. En los Estados de Tamaulipas y Veracruz, se obliga a trabajadores a formar parte de los sindicatos.

En 1927, la Convención Industrial Obrera - del Ramo Textil, aprobó un convenio colectivo de trabajo que contenía una cláusula de exclusión de ingreso. El artículo 12 reglamentaba la admisión de los trabajadores, los cuales, seleccionados de común acuerdo por la empresa y el sindicato, debían ingresar a éste último como requisito indispensable para ser admitidos en el trabajo.

Con anterioridad a la reforma constitucional que otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo, los Estados se dieron sus propias leyes, que garantizaron la libertad de asociación profesional y no admitieron la cláusula de exclusión, excepto la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo que consignó:

ART. 38.- Cuando determinado trabajador -

obligado en contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el reglamento de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias del sindicalizado.

Como observamos, este artículo señala el principio en nuestra legislación de la cláusula de exclusión de ingreso.

El proyecto elaborado por el Lic. Emilio Portes Gil, no reconoció la cláusula de exclusión. En su articulado concede solo la preferencia, en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicalizados.

El Proyecto de 1931 de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo expresa en su exposición de motivos:

Se sanciona como lícita la cláusula llamada de "exclusión", cuya validez ha sido -

negada por los tribunales de otros países— en cualquiera de las formas que puedan re— vestir, bien cuando hace obligatorio el — empleo de trabajadores sindicalizados, — bien cuando obliga al patrón a recurrir a— las agencias de colocaciones del propio — sindicato para reclutar su personal, o — bien por último, cuando se deja directamen— te al sindicato la elección de las perso— nas que deben desempeñar el trabajo. A es— ta cláusula, sin embargo, se le dá el ca— rácter de facultativa, como lo ha sido has— ta la fecha entre nosotros, y no de obliga— toria, y se le ponen como únicas limitacio— nes, el respeto a los derechos adquiridos por la minoría no contratante, cuyo inte— res, el sindicato mayoritario está obliga— do también a defender.

Y en el artículo 48 del mismo Proyecto in— cluye la cláusula de exclusión de ingreso:

ART. 48.- La cláusula por virtud de la — cual el patrono se obligue a no admitir co— mo trabajadores sino a quienes esten sin— dicalizados, es lícita en los contratos co— lectivos de trabajo siempre que haya sido— aceptada voluntariamente por las partes.

En este mismo Proyecto se prohibían en los artículos 236 y 237, idénticos a los artículos 234 y 235 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 para fundirse en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que no se obligara a nadie a formar o no parte del sindicato, o de que de algún modo se desvirtuara la libertad positiva y negativa de asociación profesional.

El Proyecto de la Secretaría sirvió de base para la discusión y elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931; y ésta a su vez, a la Ley Federal del Trabajo vigente.

El artículo 48 del Proyecto vino primeramente a ser el 49 de la Ley de 1931 y posteriormente semejante al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo actual.

Así mismo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, las cláusulas de admisión y exclusión se imponían en el contrato por disposición de la ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores. Y en el artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y obligación del patrón -



de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean despedidos del sindicato pero como en el orden doctrinario se discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas, la nueva ley, en el artículo 395, sujeta su consagración a la convención entre el sindicato y el patrono, así como de cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados. Independientemente de ésta disposición legal, los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros (10).

Por lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que a partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se generalizaron las cláusulas y existen en todos los contratos colectivos.

#### DEFINICION Y CLASIFICACION.

Bajo el nombre de cláusula de exclusión

---

(10) TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION ACTUALIZADA, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1972. Pág. 387

se designa la estipulación del contrato colectivo de trabajo que subordina la admisión y el despido de los trabajadores a la afiliación y permanencia de estos como miembros de un sindicato contratante.

En la doctrina mexicana, el maestro Mario de la Cueva, distingue, con base en la legislación respectiva, entre cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación, utilizando la denominación genérica de cláusula de exclusión.

Baltazar Cavazos Flores emplea las designaciones distintivas de cláusula de admisión o ingreso, y de la cláusula de exclusión, porque a su juicio, tratándose de la cláusula de ingreso y de la separación, "gramaticalmente", la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia, en virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación. (11)

El maestro Alberto Trueba Urbina, al establecer la distinción entre estos tipos de cláusulas de exclusión, llama cláusula de exclusión únicamente a la de separación y designa a la de ingreso como --

---

(11) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. MATER ET MAGISTRA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL BIBLIOGRAFICA ARGENTINA, S.R.L. BUENOS AIRES, - 1964 Pág. 86

cláusula sindical de admisión al trabajo . (12)

Ni la doctrina jurídica, ni las leyes, — usan uniformemente las denominaciones de los institutos jurídicos a que se contrae nuestro estudio.

Por nuestra parte, emplearemos la fórmula genérica de cláusula de exclusión; y para referirnos a sus dos modalidades adoptaremos las expresiones - cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación.

#### LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.

La cláusula de exclusión de ingreso, es -- una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual, se obliga el empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicados, bien a los miembros de una agrupación determinada. (13)

De la presente definición se desprende que la cláusula de exclusión de ingreso, tiene una doble

---

(12) TRUEBA URBINA, ALBERTO. OB. CIT. Pág. 387

(13) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. TOMO II Pág. 651.

interpretación, amplia y restringida: De acuerdo con la primera, podría pactarse en los contratos colectivos que el empresario utilizará únicamente a los trabajadores sindicados, cualquiera que fuera la agrupación a que pertenecieran; conforme a la segunda, se comprometería el patrono a emplear a los trabajadores miembros de una agrupación determinada.

Esta cláusula tiene como supuesto necesario al contrato colectivo de trabajo, ya que debe ser pactada voluntariamente por el sindicato y el patrono para la selección del personal. En la vida práctica la voluntad de este último se ha restringido enormemente y aún se ha permitido su formación en contra de ella; toda vez que la cláusula puede tener un triple origen: Acuerdo entre trabajadores y patronos, decisión del arbitro escogido por las partes y laudo de una Junta de Conciliación y Arbitraje; siendo éste último el que aniquila la voluntad del patrono al ser impuesta por el Estado.

La cláusula de exclusión de ingreso, no forma parte del elemento normativo, pues no sirve para integrar el contenido de las relaciones individuales de trabajo: su actuación es anterior a la formación de la relación de trabajo y consiste en otorgar al sindicato la facultad de intervenir o proponer al candidato que ha de ocupar el empleo. (14)

Los efectos de la cláusula de exclusión de ingreso, son limitar la facultad del empresario de seleccionar libremente su personal; Por lo que se deduce que la cláusula que estudiamos es una medida de defensa de la asociación profesional, pues, trata de evitar que el empresario utilice trabajadores libres y debilite la acción de los sindicatos.

La acción para exigir el cumplimiento de la cláusula de exclusión de ingreso corresponde al sindicato, por ser el titular de este derecho, pues solamente a él corresponde proponer al candidato.

Nuestra ley admite expresamente la cláusula de exclusión de ingreso.

Art. 395, Párrafo I.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con ante-

rioridad a la fecha en que el sindicato so licite la celebración o revisión del con--trato colectivo y la inclusión en él, de - la cláusula de exclusión.

De la interpretación del precepto antes -- citado llegamos a estas conclusiones: Dice el pre--cepto que la cláusula no puede aplicarse a los tra--bajadores que ya presten sus servicios en la empresa al tiempo de celebrarse el contrato, de lo que creemos lícito desprender que debe aplicarse estrictamente a quienes pretendan ingresar con posterioridad. Y no puede ser de otra manera, pues siendo el derecho del trabajador, derecho imperativo, debe realizar -- sus propósitos, no obstante que, en ocasiones, puede causar algún perjuicio singular.

Además debemos señalar que nuestra legis--lación solamente admite la cláusula de exclusión de--ingreso en forma restringida, porque la obligación - que nace de ésta para el patrón es la de emplear a - trabajadores miembros del sindicato contratante.

La regla general de preferencia aplicable-- a todos los contratos y valedera para cualquier sin--dicato, es la señalada por la ley en el artículo 154 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo.

- Si no existe contrato colectivo o el celebrado no tiene la cláusula de admisión a — que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes — no lo esten.

Desglosando el precepto transcrito, exponemos, que es natural que tengan mayores oportunidades de trabajo los nacionales, respecto de quienes no lo sean; pero respetando la mayor capacidad para el — trabajo, ya que el concepto de preferencia está subordinado al de la igualdad de circunstancias.

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala en el artículo séptimo esta obligación patronal:

En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.

En las categorías de técnicos y profesiona

les los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a los trabajadores -- extranjeros en una proporción que no exceda del diez por ciento, de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

El caso de excepción lo señala el párrafo segundo del artículo séptimo.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Ahora bien para la siguiente aplicación - de las preferencias citadas, la ley dispone en su artículo 155:

Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren-



a un puesto vacante o de nueva creación, — deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto comprobando la causaen que funden su solicitud.

Estas prescripciones son necesarias porque el patrón no podría adivinar cuales son los trabajadores a los que debe preferir si no hay la manifestación de ellos mismos, indicando su deseo de ser contratados.

Pero no debemos olvidar que la ley estableció como premisa el que los trabajadores se encontraran en igualdad de circunstancias por lo que, si los trabajadores más antiguos, que laboraron con anterioridad, no tienen la misma competencia que los nuevos, dejaría de existir la razón para preferirlos.

En relación a la preferencia para ser contratados los sindicalizados respecto a los que no es tán pensamos que el legislador quiso fomentar el sindicalismo, al expresarlo así en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo. Sosteniéndounánimemente los tratadistas que la ley exigía el requisito de la sindicalización sin importar la organización sindical que fuere y éste criterio queda plenamente confirmado con el párrafo segundo del artículo 154, el cual define:

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

#### LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

La cláusula de exclusión por separación, - es una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato, deber ser despedido de la empresa, el trabajador que, formando parte de dicho sindicato, renuncia a formar parte de él o es expulsado del mismo. (15)

El artículo 395 de la ley, en su párrafo -segundo, reconoce la lícitud de la cláusula de exclusión por separación:

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

Esta cláusula debe ser pactada en los contratos colectivos. Algunos autores entre ellos el -maestro José de Jesús Castorena, han considerado -que este aspecto de la cláusula es una consecuencia-necesaria de la de ingreso y por lo tanto no necesita pactarse expresamente; o sea que los dos aspectos son válidos o los dos son ilícitos y por lo tanto no los. (16)

Pero si para su diferenciación se toma como base la exclusión exclusiva y la exclusión del -trabajo por renuncia o expulsión sindical; entonces, la existencia de la cláusula de contratación exclusi

---

(16) CASTORENA, J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO, TERCERA EDICION, MEXICO 1959, Pág. 234.

va no sirve de base a la exclusión del trabajo.

Nuestra legislación admite esta cláusula - en un sentido restringido, toda vez que el patrón - tiene la obligación de separar del trabajo a los - miembros del sindicato contratante; Siendo su efecto poner fin a una relación jurídica, por lo que - afecta los intereses jurídicos de los trabajadores.- Este efecto puede ser triple a saber: Pérdida del - empleo, pérdida de todos los derechos inherentes al empleo y ausencia de indemnizaciones por el despido.

De la aplicación de la cláusula de exclusión por separación se desprenden cuatro requisitos a saber:

A).- El trabajador debe ser miembro del - sindicato; ya que si no lo fuera, no podría hablarse de renuncia, ni podría ser expulsado de la asociación profesional, tesis de la Suprema Corte de Justicia, ejecutoria del 15 de octubre de 1936, toca - 3043/36/2a., Albertó Sánchez de la Vega. (17)

B).- El trabajador debe renunciar o ser -

expulsado del sindicato: o sea que solo se podrá - aplicar la cláusula de separación en estos dos úni--cos casos; En relación a la expulsión debemos ob--servar lo preceptuado por el artículo 371 en su frac--ción VII, que versa:

Motivos y procedimientos de expulsión y - correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas si--guientes.

- a).- La asamblea de trabajadores se reuni--rá para el solo efecto de conocer de la ex--pulsión.
- b).- Cuando se trate de sindicatos inte--grados por secciones, el procedimiento de--expulsión se llevará a cabo ante la asam--blea de la sección correspondiente, pero - el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada - una de las secciones que integran el sindi--cato.
- c).- El trabajador afectado será oído en - defensa, de conformidad con las disposiciou

nes contenidas en los estatutos.

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

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

f).- La expulsión deberá ser aprobada por - mayoría de las dos terceras partes del to - tal de los miembros del sindicato.

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

Por lo que toda expulsión, que no esté com - prendida dentro de los motivos y procedimientos antes - mencionados se tendrá que considerar como ilegal.

Para los casos de renuncia del trabajador - al sindicato. La ley no exige expresamente la forma

a seguir, por lo que interpretando el criterio general de renuncia expuesto por los maestros Alberto — Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su comentario al artículo 33 en su parte última de la Ley Federal del Trabajo en el cual expresa:

La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital. (18) .

Concluimos que la renuncia del trabajador al sindicato debe constar por escrito, toda vez que las renunciaciones verbales son por lo regular sospechosas y aún más fraudulentas, en la mayoría de los casos.

C).— La petición al empresario. El que realiza el acto material del despido del trabajador, a petición del sindicato contratante, es el patrón; pero la causa de la separación es ajena a este último.

---

(18) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, VIGESIMA —  
SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXI-  
CO 1973. Pág. 33

Por lo que nos preguntamos si basta la sola petición del sindicato contratante para que el empresario sin llenar otra formalidad, acuerde la separación.

Siguiendo el criterio de la Suprema Corte sustentado en su ejecutoria del 6 de septiembre de 1940. Amparo Directo 15 35/40/1a..., Cfa. de Servicios Públicos de Nogales, S.A. :

Al patrono solo compete, en el caso de — aplicación de la cláusula de exclusión, — cerciorarse: a).- De la autenticidad del oficio en que le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b).- De que — en el contrato respectivo existe consignada dicha cláusula, c).- De que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica dicha cláusula. Una vez que esto se acredite, el patrono, sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir — con el acuerdo respectivo, sin que pueda — pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo puede interesar a los trabajadores.



Nos adherimos al criterio del maestro Mario de la Cueva, al cual le parece atinada la jurisprudencia de la Corte: La expulsión de un socio o su renuncia son actos de los que únicamente puede juzgar la asociación profesional. Si estos actos son la base para pedir la terminación del contrato de trabajo, toca a la directiva afirmar que dichos actos tuvieron lugar y que en consecuencia, debe procederse en los términos del contrato colectivo de la ley. El empresario después de comprobar la autenticidad del oficio y entendemos que esto se refiere a que el oficio proceda de los representantes legítimos del sindicato y el hecho de que el trabajador era miembro del sindicato, aceptará la terminación de la relación de trabajo, quedando libre de toda responsabilidad. (19).

CAPITULO IV.

LA CONSTITUCIONALIDAD DE  
LA CLAUSULA DE EXCLUSION  
DE INGRESO.

Y

DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION  
POR SEPARACION.

## LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION-- EN UN SENTIDO GENERAL.

Para un estudio en forma de la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión, debemos hacer lo desde su doble aspecto, de ingreso y por separación.

Ahora bien para hacer el estudio de las cláusulas de exclusión en un sentido general debemos al criterio del maestro atender a sus finalidades; para lo cual nos unimos al criterio del maestro Mario de la Cueva.

Sostiene el maestro que las cláusulas de exclusión: Son una defensa del grupo contra empresarios: tratan de impedir que las maniobras de los patronos puedan desintegrar a la asociación profesional; y con ello se busca fortalecer a las uniones de trabajadores. Pero no es su propósito restringir la libertad de trabajo, ni obligar a los trabajadores a sindicarse. Por otra parte, el derecho del trabajo en su aspecto colectivo, es un estatuto de transición y muchas de sus disposiciones están inspiradas en la necesidad de proteger a un grupo social frente a otros poderes sociales; negar esta característica desconocer la esencia presente del derecho del trabajo y aún de la vida social; otro ejemplo es la-

huelga, instrumento de lucha, un poco al margen del derecho, de los trabajadores, para forzar la voluntad de los patronos; en consecuencia instituciones que parecen incompatibles con los principios de orden jurídico normal, divienen necesarios en los regímenes de transición; el mundo espera una nueva ordenación social y probablemente entonces desaparecerán las cláusulas de exclusión, porque ya no podrán ser atacadas subrepticamente las uniones obreras, si es que subsisten; los trabajadores de todo el mundo lucharon para conseguir la libertad de asociación y la lucha continua para mantener la integridad de los grupos; cuando la lucha se haga innecesaria, desaparecerán las cláusulas de exclusión. (1)

#### LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.

La legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso la podemos afirmar, de conformidad con -

---

(1) DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II, NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1969. Pág. 378.

las ideas siguientes: Las libertades y los derechos no pueden ser ilimitados, porque, entonces, la vida social sería imposible, las libertades individuales están limitadas por la existencia y los derechos de las asociaciones profesionales; negar esta idea es desconocer la existencia y los derechos de la asociación profesional, esto es, sería retroceder a un individualismo extremo, que, por serlo, resulta necesariamente falso e injusto. (2)

De la exposición de estas ideas podemos deducir que la finalidad de la cláusula de exclusión de ingreso, es restringir la libertad de contratación del empresario y por lo tanto opera en defensa de los intereses de la comunidad obrera. Siendo ésta la finalidad de la cláusula de exclusión de ingreso, podemos afirmar que ésta cláusula no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada.

Enfocando el problema desde el ángulo de su relación con el derecho individual de libertad -

---

(2) DE LA CLEVA, MARIO. OB. CIT. TOMO II. Pág. 383

del trabajo, reconocido por el artículo cuarto de la Constitución Mexicana, el Lic. Ignacio Burgoa, se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso, mediante la siguiente argumentación.

No existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregona el artículo cuarto constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 49 (ahora 395 párrafo I) de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, en el primer caso, la libertad de trabajo, como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades le impidan dedicarse al oficio que mas le agrade y de poder evitar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), manifestándose, por ende, en la obligación correlativa a cargo de la entidad estatal y de sus órganos autoritarios. Por el contrario, en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49, (ahora 395 párrafo I) de la Ley Federal del Trabajo no es una restricción a la libertad de-

trabajo cuyo respeto es exigible al Estado y a sus autoridades, sino el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad a que más le convenga.

(3)

Nuestra Constitución consignó en la fracción VII del artículo 123 el principio de la igualdad de condiciones de trabajo.

Por lo que las cláusulas de preferencia, — son aparentemente contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre, porque atacan — las libertades de trabajo y asociación.

Pero si el principio del derecho mexicano — es la igualdad de trato y la preferencia a los trabajadores sindicalizados es únicamente posible cuando concurren con trabajadores libres en igualdad de cir—

---

(3) BURGOA, IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, — QUINTA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO— 1968, Pág. 248.

cunstancias. Señalándolo expresamente el artículo - 154 de la Ley Federal del Trabajo. Nos parece legítimo este principio porque son los sindicatos los -- que siguen la corriente natural del derecho del trabajo y buscan mediante la unión, el mejoramiento de todos.

Por lo tanto las cláusulas de preferencia-sindical, son una garantía frente al empresario, pero no son garantías de una asociación profesional - frente a otra; son elementos de defensa y de lucha - contra el patrono, pero no contra otras agrupaciones obreras. (4)

Por lo consiguiente, la legitimidad de la-cláusula de exclusión de ingreso se concretiza al no haber violación de los preceptos constitucionales - cuarto, noveno y 123 en su fracción XVI.

El maestro José de Jesús Castorena ha esti-mado que la cláusula de exclusión de ingreso es in-constitucional al violar el artículo cuarto. Nos--otros, al igual que el maestro Mario de la Cueva, - creemos que sus efectos se constriñen únicamente a -

---

(4) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. TOMO II, Pág. 391



obligar al patrón a seleccionar su personal entre los trabajadores miembros del sindicato contratante, y que no impide que los trabajadores se dediquen a la industria que más les convenga y, por otra parte, nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa y que, además, no se puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo, a otra, tampoco se puede afirmar que la negativa de proporcionar trabajo, por parte del empresario, constituya una violación de los derechos de la persona a la que se niegue el empleo. (5)

Por lo que se refiere a la libertad de asociación profesional establecida en el artículo 123, fracción XVI, de la Constitución, no se encuentra restringida por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que éste no obliga a los trabajadores a ingresar a una agrupación, sino únicamente establece como requisito para ingresar a una empresa, cuando forma parte del contrato colectivo la cláusula, pertenecer al sindicato contratante, exigencia que no afecta en lo más mínimo a la libertad de asociación garantizada por nuestra Carta Magna.

Además, el patrón es libre de aceptar o no esta cláusula, y en el caso de aceptarla, las res

---

(5) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. TOMO II. Págs. 384 y 653.

tricciones futuras que trae consigo las adquiere el patrón por su voluntad, no afectando así la libertad de contratación.

Ahora bien, la extensión de la cláusula de exclusión de ingreso, en su aplicación, esta limitada a los trabajadores que con posterioridad a la inclusión de la misma en el contrato colectivo de trabajo pretendan ingresar a la empresa, puesto que a los que ya estén trabajando en la misma no les será aplicable la mencionada estipulación. Por medio de ella se obtiene el fortalecimiento de los sindicatos, ya que conforme se van separando de la empresa los trabajadores libres, las vacantes son ocupadas por miembros del sindicato contratante.

Cuando el patrón viola la cláusula de exclusión de ingreso, el sindicato puede obligarlo a cumplir con ésta estipulación por medio de la huelga.

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

El fundamento del orden jerárquico normativo del derecho mexicano lo establece el artículo 133:

Art. 133.- Esta Constitución, las leyes — del Congreso de la Unión que emanen de — ella... serán la Ley Suprema de toda la — Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y trata dos, a pesar de las disposiciones en con— trario que pueda haber en las Constitucio— nes o leyes de los Estados.

Es decir, el análisis de cualquier precep— to frente a la Constitución traerá como resultado su situación jurídica de conformidad u oposición con la norma fundamental.

En el capítulo primero de la Constitución— encontramos:

Art. 4o.- A ninguna persona podrá impedir se que se dedique a la profesión, indus— tria, comercio o trabajo que le acomode, — siendo lícitos. El ejercicio de esta li— bertad sólo 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 socie dad.

La cláusula de exclusión por separación, - no viola este artículo constitucional, ya que los - efectos que derivan de la aplicación de ella, no impiden que los trabajadores se dediquen a la profesión o trabajo que les acomode. La aplicación del - párrafo segundo del artículo 395 de la Ley Federal - del Trabajo, trae como consecuencia la privación del trabajo a los obreros, no por acto del poder público ni del mandato imperativo de la ley, sino de la expresa y libre voluntad de los agremiados al sindicato contratante.

En el artículo constitucional siguiente se dice:

Art. 50.- Párrafo tercero.- 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 voto religioso.

Considero que la cláusula de exclusión por separación tampoco es contraria al artículo citado - que prohíbe la celebración de convenios en que se -

menoscabe la libertad del individuo; porque el trabajador que acepta el reglamento sindical y el contrato colectivo que estipula la cláusula de exclusión - por separación, no es con el fin de renunciar a su libertad y se obligue a permanecer perpetuamente en el sindicato so pena de la pérdida de su trabajo, si no con el propósito de fortalecer aún mas sus organismos de defensa.

La interpretación de éste precepto garantiza la existencia de una libertad absoluta sin que se le puedan imponer al trabajador restricciones a su libertad personal.

En el artículo 123 se consigna:

Art. 123, fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Posteriormente se señala:

Art. 123 fracción XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratan-

tes, aunque se expresen en el contrato; — inciso h).— todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

La simple interpretación de la fracción XVI del artículo 123, nos lleva a la conclusión de que — sindicación es un derecho y no un deber, y la fracción XXVII del mismo precepto subraya la irrenunciabilidad de ese derecho y sanciona su inclusión en — los contratos con la nulidad.

Sin embargo los partidarios que sostienen la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación opinan, que el sistema implantado por los artículos citados es invalidado por los casos de excepción indicados por la Ley Federal del Trabajo, — en el artículo 395 párrafo segundo, y que, entrañan una coacción directa para provocar la sindicación, — haciéndola obligatoria. Estas medidas de coacción, — cuya aplicación resulta lesiva para los trabajadores, hacen de la sindicación no un derecho, sino una obligación.

Y prosiguiendo señalan que, el patrón, co-

mo lo indica el artículo 395 párrafo segundo de la ley podrá separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Es decir, si el trabajador infringe los estatutos de su agrupación o renuncia a la misma, se hace acreedor al despido del sindicato, llevando aparejada la pena de su destitución del trabajo. Por una manifestación mayoría de razón resulta completamente injustificado e inconstitucional tal procedimiento acogido por la Ley Federal del Trabajo.

Y además que la cláusula de exclusión por separación se encuentra expresamente prohibida por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución. El empresario no puede despedir a un obrero sin causa justificada; no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia Constitución.

De la lectura del artículo noveno constitucional, que contiene la garantía general de asociación y el 123 fracción XVI, que corresponde a la garantía específica de asociación profesional, se desprende la importancia que los constituyentes atribuyeron al movimiento sindical. Así el derecho de aso

ciación y el sindical fueron colocados entre los derechos fundamentales que, según los términos de la - Carta Magna, no podrán sufrir menoscabo por leyes se cundarias, como la Ley Federal del Trabajo.

Haciéndose necesario manifestar como lo se ñala el maestro José Dávalos Morales, que el derecho de reunión que consagra la Constitución en su artí— culo noveno, es el antecedente obligado de libertad— sindical que señala el artículo 123 en su fracción - XVI. (6)

La renuncia de un trabajador es, conse — cumentemente el ejercicio de un derecho, asegurado en la Constitución, cuyo ejercicio no puede determinar— la aplicación de sanciones señaladas por la ley se cundaria y por otra parte únicamente se sancionan - los actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de los derechos. Cuando el Estado permite la cláusula de— separación, garantiza a la asociación profesional un derecho consignado en la Constitución a favor de los trabajadores, es decir, no viola el principio y ga— rantía de la libertad individual de asociación profe

---

(6) DAVALOS MORALES, JOSE. APUNTES DE DERECHO DEL - TRABAJO, SEGUNDO CURSO., MEXICO 1973, Pág. 5



sional; y no puede actuar de otra manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores y el Lic Francisco Breña Garduño se expresan, porque la cláusula de exclusión por separación es inconstitucional sobre todo cuando se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que vulnera el derecho de libertad sindical. (7)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, en el amparo promovido por Delfino Lozada y coagraviados:

La privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder público ni del mandato imperativo de la ley, sino el resultado de la ex—

---

(7) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Y FRANCISCO BREÑA GARDUÑO. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA, TOMO I, EDITORIAL JUS, S.A., MEXICO 1970 Págs. 274 y 286.

presa y libre voluntad de las personas — agrupadas para constituir un sindicato, o que posteriormente se adhieran a él, los cuales, con el propósito de fortalecer aún más sus organismos de defensa convienen en que aquellos de sus miembros que por determinados motivos sean expulsados de la agrupación conforme a las disposiciones de sus respectivos estatutos, deberán abandonar — el trabajo sin responsabilidad para el patrono, ya que también previene que éste — quedará obligado a separarlos, cuando para ello reciba la solicitud correspondiente, — por lo tanto, no es la ley la que determina que separe del trabajo a los obreros expulsados de sus respectivos sindicatos, — sino la libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados, establecida de antemano al celebrarse la contratación dentro de la que todos se consideran representados o a la que se adhieran por un acto posterior — que está constituido precisamente por su — ingreso al sindicato y al trabajo, todo — lo cual se corrobora con el hecho de que — la sindicalización misma no es un acto forzoso, sino enteramente libre; por lo que, — si no es la ley la que obliga a sindicalizarse, ni la que impone la concentración — y aceptación de la cláusula de exclusión, —

es indudable que no puede decirse que el artículo 236 (ahora 395 párrafo segundo) de la Ley que admite y sanciona dichas cláusulas sean inconstitucionales.

El derecho disciplinario de la asociación profesional, no puede producir consecuencias externas porque sería elevarlo a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para citar el derecho penal público. (8)

En la tesis que he transcrito se asevera que la cláusula de exclusión deriva de la voluntad de los agremiados, es decir, que no es sancionada por el poder público al establecerla el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, este artículo no contradice el espíritu del artículo constitucional.

Los trabajadores no pueden ser obligados a pertenecer a alguna asociación profesional, es decir tienen el derecho de separarse del grupo, mismo que

---

(8) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. TOMO II. Pág. 388

es asegurado por la Constitución. Por lo tanto, el trabajador que renuncia a continuar siendo miembro del sindicato no puede ser despedido del empleo que desempeña en una empresa, salvo el caso de que en el contrato colectivo se haya incluido la cláusula de exclusión por separación; Toda vez que se debe optar por el derecho de las instituciones colectivas.

Debiendo señalarse que todas las libertades están sujetas a restricciones, y que el artículo 123, fracción XVI, no es la excepción.

Por todo lo expuesto y tomando en cuenta la supremacía de la Constitución y la interpretación de la misma, afirmamos la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación.

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

- I.- La libertad sindical esta consagrada en la --  
Constitución en la fracción XVI del artículo -  
123 y consignada por el artículo 358 de la Ley  
Federal del Trabajo, comprende la facultad in  
dividual de afiliarse o renunciar a un sindica  
to.
- II.- La libertad sindical constituye una garantía -  
de ejercicio, en nuestro ordenamiento constitutu  
cional. Como garantía, es una relación de De-  
recho entre el Estado y el gobernado, en vir--  
tud de la cual éste puede exigir de aquél su -  
respeto y aseguramiento.
- III.- Tanto la libertad sindical como la cláusula de  
exclusión han pasado por tres etapas; en un -  
principio se les prohíbe; mas tarde se les to-  
lera y finalmente son reconocidas por el Esta-  
do.
- IV.- Bajo el nombre genérico de cláusulas de exclutu  
sión, se designa la estipulación del contrato-  
colectivo de trabajo que subordina la admisión  
y el despido de los trabajadores de su empleo-  
a la afiliación y permanencia de éstos como -  
miembros de un sindicato contratante.

- V.- La cláusula de exclusión responde a los intereses colectivos del sindicato y es perfectamente adecuada a los fines del derecho constitucional. Presentando dos modalidades complementarias: cláusula de exclusión de ingreso y - cláusula de exclusión por separación.
- VI.- Nuestra Ley Federal del Trabajo garantiza, por una parte, la libertad sindical, y por otra, - restringe su amplitud normativa, por medio de la cláusula de exclusión, restricción debida a su vigencia simultánea.
- VII.- En mi concepto, apegándome a la tesis sustentada por el Doctor Alberto Trueba Urbina, creo indispensable que para la aplicación de la - cláusula de exclusión por separación, en el su puesto de la RENUNCIA del trabajador al sindicato contratante, debe ser ésta libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital.
- VIII. La cláusula de exclusión por separación en el caso de EXPULSION del agremiado del sindicato contratante, no afecta a las garantías individuales y sociales que consagra nuestra Carta -

Magna; porque es la libre voluntad de todos y - cada uno de los agremiados, establecida de ante mano al celebrarse la contratación.

- IX.- Considero que la cláusula de exclusión de ingreso, que consigna: EN EL CONTRATO COLECTIVO PODRA ESTABLECERSE QUE EL PATRON ADMITIRA EXCLUSIVAMENTE COMO TRABAJADORES A QUIENES SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO CONTRATANTE; es constitucional porque no viola los preceptos cuarto, noveno y fracción XVI del 123.
- X.- Estimo también constitucional la cláusula de exclusión por separación, que consigna: PODRA TAMBIEN ESTABLECERSE QUE EL PATRON SEPARARA DEL TRABAJO A LOS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN EXPULSADOS DEL SINDICATO CONTRATANTE; porque no es la ley la que impone la aceptación de dicha cláusula, y por lo tanto no puede violar ningún precepto de nuestra Carta Magna.

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

BORRAJO DACRUZ, EFREN. INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, TERCERA EDICION, EDITORIAL TECNOS., MADRID 1971.

BURGOA, IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, QUINTA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1968.

CABANELLAS, GUILLERMO. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, EDITORIAL ATALAYA., BUENOS AIRES 1946.

CASTORENA, J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO, TERCERA EDICION., MEXICO 1959.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. MATER ET MAGISTRA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL BIBLIOGRAFICA ARGENTINA, S.R.L. BUENOS AIRES 1964.

DAVALOS MORALES, JOSE. APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO, SEGUNDO CURSO., MEXICO 1973. (CONSULTA GENERAL).



DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, -  
TOMO II, NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. -  
MEXICO 1969.

DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL -  
TRABAJO, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., -  
MEXICO 1974.

E. RICORD, HUMBERTO. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, -  
NUM. 3, TOMO XVII, SEXTA EPOCA, ORGANO OFICIAL DE LA  
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. MEXICO -  
1970.

GARCIA ABELLAN, JUAN. INTRODUCCION AL DERECHO SINDI-  
CAL, EDITORIAL AGUILAR., MADRID 1961.

GRACIDAS, CARLOS L. ESENCIA IMPERATIVA DEL ARTICULO  
123 CONSTITUCIONAL, MEXICO 1948.

GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO,  
SEXTA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1973.

LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. LA LIBERTAD SINDICAL EN  
MEXICO, TALLERES LINTIPOGRAFICOS "LA LUCHA" MEXICO  
1926

LOPEZ APARICIO, ALFONSO. EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL JUS., MEXICO 1958.

ORTEGA, VICTOR MANUEL. APUNTES DE GARANTIAS Y AMPARO MEXICO 1962.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO, TERCERA EDICION, EDITORIAL BOTAS., MEXICO 1957.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, - SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO - 1972.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL - TRABAJO, PRIMERA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., - MEXICO 1971.

## LEGISLACION CONSULTADA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, QUINCUAGESIMA TERCERA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO 1973.

LEGISLACION DEL TRABAJO EN LOS SIGLOS XVI, XVII y - XVIII. DEPARTAMENTO AUTONOMO DEL TRABAJO, UNICA - EDICION, MEXICO 1936.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, TRIGESIMA PRIMERA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1959.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA, TOMO I, EDITORIAL JUS, S.A., MEXICO 1970.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, VIGESIMA SE GUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. , MEXICO - 1973.

## I N D I C E .

	Págs.
Capitulado . . . . .	III
Prólogo . . . . .	V

## CAPITULO I

## ANTECEDENTES HISTORICOS.

A) Introducción . . . . .	2
B) Europa . . . . .	6
1) Inglaterra . . . . .	6
2) Francia . . . . .	9
3) Alemania . . . . .	12
C) La colonia en México . . . . .	14
D) México independiente . . . . .	20
E) La lucha sindical hasta nuestros días.	26

## CAPITULO II

## LA LIBERTAD SINDICAL.

A) Concepto . . . . .	33
B) Regulación . . . . .	35
C) Funcionamiento en la estructura ac- tual de los sindicatos . . . . .	41

CAPITULO III

GARANTIAS DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

A) De principio: La Constitución . . . . .	50
B) La ley . . . . .	54
C) Los contratos colectivos . . . . .	56
1) La cláusula de exclusión . . . . .	63
2) Su origen . . . . .	63
3) Legislación mexicana . . . . .	69
4) Definición y clasificación . . . . .	73
a) La cláusula de exclusión de ingreso. . . . .	75
b) La cláusula de exclusión por separación . . . . .	82

CAPITULO IV

La constitucionalidad de las clausulas de exclusión en un sentido general .....	91
La constitucionalidad de la clausula de exclusión de ingreso . . . . .	92
La constitucionalidad de la clausula de exclusión por separación . . . . .	98

Págs.

Conclusiones . . . . .	109
Bibliografía . . . . .	112
Legislación consultada . . . . .	115