



*Universidad Nacional Autónoma
de México*

FACULTAD DE DERECHO

*PROBLEMATICA DE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION SINDICAL*

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

OCTAVIO ALEJANDRO RUVALCABA FREGOSO



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 DERE-
CHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL, BAJO
LA DIRECCION DEL DR. AL-
BERTO TRUEBA URBINA.**

A MIS PADRES:

LIC. RUBEN RUVALCABA ORNELAS
Y LYA IRENE F. DE RUVALCABA
COMO MUESTRA DE GRATITUD A
QUIENES HAN SABIDO SER PARA
MI UN EJEMPLO INCOMPARABLE

**A MIS MAESTROS.
A MIS HERMANOS CON CARINO.
A MI TIA TERE CON CARINO.
A MI NOVIA CON AMOR.**

P R O L O G O

El motivo de la elaboración de esta modesta Tesis, fue producto de una inquietud que surgió cuando estudiaba el segundo curso de Derecho del Trabajo, donde mi maestro, el Lic. Candiani, al exponer su Cátedra nos manifestó que las cláusulas de ingreso y la de exclusión han sido motivo de grandes debates entre varios tratadistas nacionales e internacionales en virtud de que algunos se propugnan en su favor y otros en contra.

El tema central de este trabajo es desarrollar un análisis para determinar si las cláusulas de ingreso y las cláusulas de exclusión son Constitucionales o inconstitucionales, si son justas o injustas y establecer también si la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional es violada por la aplicación de estas cláusulas.

PROBLEMATICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION SINDICAL

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES

- a) Orígenes y evolución sindical en el Mundo.
- b) Orígenes y evolución sindical en nuestro País.
- c) Asociación Profesional.

CAPITULO SEGUNDO

FUNDAMENTO JURIDICO DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

- a) Concepto jurídico de las Cláusulas de Exclusión.
- b) Facultad negativa y positiva del Derecho de Asociación.
- c) Aplicación de la Cláusula de Exclusión y Cláusula de Ingreso.

CAPITULO TERCERO

PROBLEMATICA DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION I.

- a) La Cláusula de Exclusión contraria a la Libertad de Sindicación.
- b) El trabajador no sindicalizado carece de la oportunidad de obtener trabajo.
- c) La pérdida del trabajo por renuncia al sindicato.

CAPITULO CUARTO

PROBLEMATICA DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION II.

- a) Incompatibilidad entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Violaciones al artículo 5° y fracciones XVI, XXII y XXVII del 123 de la Constitución.
- c) Las cláusulas de exclusión en algunas legislaciones extranjeras.

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES

- a) Orígenes y evolución sindical en el Mundo.
- b) Orígenes y evolución sindical en nuestro País.
- c) Asociación Profesional.

a) ORIGEN Y EVOLUCION SINDICAL EN EL MUNDO.

En la Edad Media se logró únicamente la reunión de maestros de una misma especialidad para defender su trabajo e impedir la competencia, asimismo, los aprendices denominados compañeros que llegaran a dominar el trabajo llegaban a ser maestros, pero con el tiempo los compañeros y los maestros iniciaron verdaderas luchas, pues los maestros intentaron obtener beneficios y prolongar el aprendizaje de los compañeros, los que por su parte empezaron a formar sociedades mutualistas.

Uno de los orígenes más antiguos de los conflictos obreros aparece en el Siglo XIV cuando los zapateros de Londres se agrupan para pedir aumento de salario, y ante la negativa de conseguirlo en 1387 se engendra la huelga. Igualmente se recuerda la general de los compañeros de Wisbech en 1538, cuya finalidad era también solicitar aumento de salario.

En virtud del creciente movimiento de los trabajadores para mejorar sus condiciones, se convocó una reunión en 1505 en la ciudad de Oppenheim, donde asistieron maestros sastres de 21 ciudades del Rin, para acordar medidas convenientes a la defensa de las corporaciones, así como la manera de controlar a un gran agitador llamado Heinrich Ruffs.

Las autoridades no apoyaron esas actitudes y la Asamblea Constituyente Francesa votó en 1791 la Ley Chapelier, la que prohibía todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, en su artículo 4° manifestaba que la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales del trabajo era ilícita y en consecuencia la huelga era un acto ilícito, en el artículo segundo se encontraba la prohibición de formar asociaciones profesionales.

No contento el liberalismo francés con la Ley Chapelier, hizo que apareciera la prohibición en los nuevos códigos y también así, en abril de 1805 se reprodujeron estas prohibiciones por decreto del Imperio. En 1810 se promulga el Código Penal que prohibía la coalición y la huelga del artículo 414 y 416, señalando las penas aplicables, también en los artículos 291 y 292 se prohibía la asociación de más de 20 personas, a menos de ser autorizada por la autoridad y que funcionara bajo vigilancia de la misma.

Entre los obreros carpinteros de París estalla la huelga en 1845, el gobierno utilizando como arma el Código Penal procesa a varios obreros tomando la defensa de ellos el Abogado Berrger dice:

"El Código Penal es contrario a los principios de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Ellos garantizan la libertad de asociación para cualquier fin lícito, carácter que concurre en la coalición de trabajadores. Además, si cada trabajador pue-

de abandonar el trabajo en virtud de las condiciones contenidas en la Declaración de Derechos, ¿Cómo podría constituir un delito el abandono de trabajo por muchos o por todos, sin que se viole la libertad humana". (1)

Desgraciadamente el Abogado Berrger no tuvo seguidores, pues el liberalismo económico no podía tolerar la participación de los obreros en el fenómeno de la producción.

La Segunda Revolución Francesa sobreviene en 1848 y el 26 de febrero del mismo año queda formada la Comisión de Luxemburgo, decretándose tres días más tarde la Libertad de Asociación, más sin embargo en junio, surgen una serie de batallas y el 1º de diciembre toma posesión de la Presidencia de la República el Príncipe Luis Bonaparte triunfando así la burguesía. El 27 de Noviembre de 1849 aparece la Ley castigando toda coalición y modificando el Código Penal en el sentido de que las coaliciones de los empresarios se prohibían y no únicamente las que pretendieran reducción de salario de los obreros.

Estalla la huelga de los tipógrafos de París en 1862 y se encarcelan a 22 huelguistas provocando descontento y agitación entre los obreros, lo que a la postre ayudó para que Napoleón III reformara en 1864 los artículos 414 y 415 del Código Penal, concediendo como derecho de los obreros la libertad de coalición y la huel

(1) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, 10a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. p. 245.

ga no acompañada de actos violentos, entrando así Francia en la Era de la Tolerancia lo que produjo la libertad de asociación.

En la Gran Bretaña, aparece el sindicalismo a finales del Siglo XVIII bajo el nombre de Trade Unions, siendo los obreros sastres quienes decidieron asociarse para conseguir mejor salario y además salir una hora antes de sus trabajos, esta asociación contenía más de siete mil obreros.

La Federación Nacional de Sombrereros aparece en el año 1771 en las principales ciudades y se sabe que consiguió aumentos en los salarios, así como el compromiso de que no se daría trabajo sino exclusivamente a miembros de la Federación, situación que muestra un principio de la Cláusula de exclusión de ingreso.

La industria bonetera tenía una reglamentación, pero el Parlamento en el Siglo XVIII la deroga y ante tal situación, los obreros productores de medias fundaron una asociación pero jamás consiguieron la protección legal.

A finales del Siglo XVIII los obreros textiles de Yorkshire y Lancashire forman una coalición inquietando a las autoridades, lo que originó que en 1799 se decretara una Ley que declaraba castigable cualquier coalición, lo mismo de patrones que de obreros. No obstante estas leyes, los obreros no desistieron de se

guir formando asociaciones, pero en los oficios donde no existían, surgen graves revueltas, los obreros sabotearon las máquinas que se instalaron en Middlesbrough, quedando afectados los países que se iniciaban industrialmente por este tipo de revueltas.

Se consideró que el contrato de trabajo debería resultar de una libre discusión, pero la realidad resultó otra, pues fue el empresario quien imponía las condiciones de trabajo, el obrero que no aceptaba podía dirigirse a otro patrón y encontrar probablemente condiciones más duras.

A finales de 1825 y principios de 1826 destaca la figura de Francis Place, quien logra que el Parlamento forme comisiones para estudiar las condiciones de los trabajadores, las cuales manifestaron la situación tan miserable en que se encontraban los obreros, consiguiendo Francis Place que se levantaran las prohibiciones para establecer coaliciones, recibiendo de esta manera el Derecho de Asociación los obreros británicos, no se reconoció el derecho de huelga ni la existencia de las Trade Unions, pero en cambio dejaron de ser perseguidos los obreros que se coaligaban en defensa de sus intereses.

Considerando los patrones ingleses un cambio favorable para los trabajadores, intentaron reestablecer las prohibiciones, pero sus intentos fracasaron en el Parlamento, el que en 1825 concede el Derecho a la huelga si no provoca actos violentos, dejando de ser un delito colectivo.

En Alemania se empezaron a formar ciertas asociaciones obreras, principalmente entre los sombrereros cuya agrupación era como un sindicato. Esteban Born funda una agrupación obrera de 250 sindicatos, elaborando un programa político y sindical, sin embargo en 1854 queda desarticulado el Congreso Obrero pasando las organizaciones sindicales a un segundo plano.

Posteriormente se crea bajo la influencia del socialista Lassalle la Asociación General Obrera, cuyo objeto era crear cooperativas de producción, contando con 5 000 miembros en 1864. El discípulo de Lassalle, Teodoro Freitzche creó y dirigió en Hamburgo los sindicatos de obreros del tabaco en 1865, también en este año se sindicalizan los obreros tipográficos de Leipzig y tres años más tarde este congreso elabora un programa de mejoramiento de las condiciones obreras en donde se trató principalmente como mejorar los salarios y el crear cajas de ayuda contra accidentes y enfermedades.

Se crearon también, durante esta misma época sindicatos de los obreros de madera, encuadernadores, zapateros y sastres, surgiendo así infinidad de problemas en virtud de que existían ordenanzas con sanciones muy severas para las coaliciones.

Bismarck, en 1869 derogó las antiguas ordenanzas y suprimió las penas para la coalición que persiguiera un mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

La formación por Marx del Partido Obrero Social Demócrata en el Congreso de Eisenach en 1869, el programa de Gotha de 1865 y otros movimientos obreros, lograron que Bismarck el 21 de octubre de 1879 votara el Reichstag, la Ley Antisocialista, prohibiendo así todas las asociaciones que persiguieran la transformación del régimen social y en consecuencia fue definida la creación de los sindicatos como "la tarea principal del proletariado", ² asignándoles un objetivo revolucionario.

"No solamente deben luchar estas asociaciones contra los ataques del capital, sino que también deben ser el núcleo de la organización de la democracia. Deben mantener cualquier movimiento, político o de otro matiz, que tenga como objetivo la emancipación social".³

En Rusia la conquista del Derecho de Asociación profesional se relaciona con la historia de la Revolución de Octubre de 1917; el poder absoluto del sistema zarista mantuvo a Rusia en una situación casi feudal, no obstante que en los países europeos ya se estaba viendo los frutos de la revolución industrial mientras que los obreros soviéticos padecían tiranía y carentes de derechos que en otros lados desde bastante tiempo los habían conquistado.

Los líderes de la Revolución Rusa conocían las doctrinas marxistas que pugnaban por la unificación del movimiento obrero mundial con la intención de exterminar a las clases dominantes.

2. Lefranc Georges. El Sindicalismo en el Mundo. Editorial Oikos-Tau. Madrid. 1971. p. 25
3. Lefranc Georges, ob. cit., p. 25.

Al no existir en el sistema de producción soviética las dos clases que existen en el sistema capitalista, la organización obrera adquiere finalidades distintas, pues su lucha se terminó con el establecimiento del Estado socialista.

Entre las finalidades de los sindicatos rusos encontramos: velar por los intereses obreros, participar en la administración del Estado, promulgar disposiciones reglamentarias sobre legislación del trabajo, vigilar que se aplique el seguro social en las empresas, fomentar la educación de los obreros, mantener la disciplina del trabajo, etc. Los obreros rusos voluntariamente pueden pertenecer a algún sindicato o no pertenecer a él.

En los Estados Unidos la evolución sindical fue muy tardía en relación a los países europeos, siendo una de las razones más poderosas, la existencia de la esclavitud, pues casi la mayoría de la producción principalmente agrícola era desarrollada por los negros, situación que perdura hasta la segunda mitad del siglo XIX.

Surge una era de gran importancia para el movimiento obrero cuando es lograda la libertad de los esclavos. A finales de 1865 se crean sindicatos de empresa, un año más tarde se crea la "Unión Nacional de Trabajadores" que dura únicamente seis años, mientras tanto un grupo de obreros de Filadelfia en 1864 se organiza con el nombre de "Noble y Sagrada Orden de los Caba-

lleros del Trabajo", uniéndose trabajadores de varias ciudades y agrupando a unos 700 000 obreros en 1886, quienes además pugnaban por una jornada de ocho horas de trabajo e igualdad de salarios para la mujer.

La Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados es creada en 1881, la que años más tarde se transforma en la "American Federation of Labor", siendo esta agrupación representante nacional de los obreros organizados de los Estados Unidos.

En los Estados Unidos el patrón contrata libremente a su personal el cual debe solicitar al sindicato su adhesión dentro del término de treinta días y el sindicato podrá admitirlo o no, sin perjuicio de perder su empleo, lo mismo sucede cuando el trabajador es expulsado del sindicato por cualquier causa, a menos que sea expulsado por falta de pago de sus cuotas, pues en este caso el sindicato pide al patrón que despida al obrero, teniendo el patrón que separarlo de su trabajo.

En América Latina el movimiento sindical surge a finales del siglo XIX y es hasta el siglo XX cuando adquiere mayor importancia.

A principios del siglo XIX aparecen asociaciones de tipo mutualista que solo trataban de resolver necesidades físicas y espirituales de sus miembros y es en el siglo XX cuando se inicia el movimiento de la organización sindical, inspirado por ideas marxistas.

La situación política de América Latina en los siglos XIX y XX, después de sus movimientos libertarios, viene la transformación de sus gobiernos, situación que trajo aparejada revueltas, cuartelazos, revoluciones, y después dictaduras de los capitalistas con el objeto de aumentar las prerrogativas de que gozaban, haciendo que la lucha del obrero se encaminara hacia el terreno de sus libertades ciudadanas.

b) ORIGEN Y EVOLUCION SINDICAL EN NUESTRO PAIS

El territorio de nuestro País fue conquistado por el Capitán Cortés a principios del Siglo XVI, a los indígenas se les consideró inferiores a los europeos y les atribufan los trabajos más duros y sin retribución generalmente y los mestizos desarrollaban la bores manuales o intelectuales inferiores.

Se cree que la primera Ley del trabajo fueron las Ordenanzas para los herreros.⁴

Cada artesano pertenecía al gremio de su oficio y a su vez cada gremio tenía a su santo patrón, existiendo cierta mutualidad entre los mismos, sin embargo a fines del siglo XVIII habían decaído los gremios.

Los criollos y los mestizos fueron quienes hicieron la Revolución de la Independencia y al lograrla la defendieron al igual que los españoles trataban de recuperar lo perdido. Los cuartelazos, levantamientos militares, motines, aparecen constantemente en los primeros treinta y cinco años de vida nacional.

Después de tantas vidas perdidas y tanta sangre derramada aparece la Constitución de la República consagrando entre otras garantías la libertad de pensamiento

4. Lombardo Toledano, Vicente. La Libertad Sindical en México. Editado en el Taller "David Alfaro Siqueiros". México 1974. pp. 28-29

to y de palabra, la igualdad política de los ciudadanos, el respeto de la propiedad privada, también la libertad de asociación pero sin el carácter profesional.

Procedente de Europa y atraído por un gran sentimiento de ayuda hacia el trabajador, llega en 1861 Plotino C. Rhodakanaty, de origen griego, estudioso del socialismo en Viena y Berlín, autor de la Cartilla Socialista, quien además forma el primer grupo socialista en México, integrado por los estudiantes Francisco Zalacosta, Hermenegildo Villavicencio y el obrero Santiago Villanueva, quienes organizan y fundan la Sociedad Mutualista de los Sastres.

Bajo el Gobierno de Maximiliano, en mayo de 1865 los obreros textiles de las fábricas de San Ildefonso y los de la Colmena, iniciaban actividades para defenderse de las arbitrariedades de los patrones, estallando la primera huelga el 10 de junio y 11 de junio respectivamente, manifestando que la huelga era contra:

- 1.- La reducción de medio real en cada vara de manta.
- 2.- La desocupación de más de 50 obreros.
- 3.- Los embargos de sus salarios por la tienda de raya, y;
- 4.- El nuevo horario que era de las 5 a.m. a las 6.45 p.m. para las mujeres y de las 5 a.m. a las 7.45 p.m. para los hombres.

Desgraciadamente esta huelga fracasa por confiar a los obreros a las autoridades, quienes encarcelan a varios huelguistas y destierran a otros más.

Iniciándose 1868, Villanueva, Villavicencio y Rafael Pérez de León, organizan a los obreros de las fábricas textiles "La Montañesa" y otras más, para conseguir mejores condiciones en sus trabajos, pero ante la negativa de los patrones para mejorarlas, estalla la huelga el 8 de julio del mismo año y cuyos puntos peticitorios eran los siguientes:

"1a.- Se pide respetuosamente a los señores propietarios de las fábricas de hilados y tejidos, que ordenen a los señores correiteros un mejor tratamiento en las secciones del tejido y que se abstengan de abusar de su autoridad con las obreras.

2a.- Es de pedir, y se pide, que en lo sucesivo se use mejor material que al hasta ahora empleado, ya que esto redundaría actualmente en perjuicio de los bajos salarios que los artesanos obtienen.

3a.- Se pide que en el Pueblo de Contreras se deje establecer el comercio libre, pues siendo este pueblo de categoría dentro de la República, no es posible admitir que se mantenga dicho comercio en calidad de propiedad a particular.

4a.- Se pide que las mujeres solamente trabajen 12 horas, para que atiendan los deberes del hogar.

5a.- Se pide que los menores de edad sean pagados por los propietarios de las fábricas.

6a.- Se pide que en lo sucesivo los operarios y los empleados cubran sus cuentas de índole privada libremente y

7a.- Se pide que se respete el libre derecho de los artesanos, haciendo ver "que el respeto al derecho ajeno es la paz".⁵

Obtienen el triunfo de esta huelga los obreros, noticia que origina la organización de varias sociedades mutualistas para tratar de conseguir mejoras en sus condiciones de obreros.

Rhodakanaty, Zalacosta, Vellaty y otros forman el grupo "La Social" cuyo lema era el siguiente:

"Reuniremos a todos aquellos elementos adictos a la clase socialista, que sean perseverantes, que tengan un principio de moral y fines altruistas y elevados, que amen el sentimiento de caridad y siempre socorran al pobre y al oprimido como si se tratara de sí mismo".⁶

-
5. Díaz Ramírez, Manuel. Apuntes sobre el Movimiento Obrero y Campesino de México. 1a. Ed. Ediciones de Cultura Popular, Biblioteca del Militante. México 1974. pp. 63-64.
6. Díaz Ramírez, Manuel. Ob. Ct. p. 73.

Aparece a la luz pública un periódico editado semanalmente con fines obreristas denominado El Socialista.

El 16 de Septiembre de 1872 queda integrado el Círculo de Obreros de México tomando parte en él: el unionista de tejedores del Distrito de Tlalpan, mutualista de las fábricas la Colmena y San Ildefonso, unionista de canteros, mutualista del ramo de sombrerería, mutualista del ramo de sastrerería, cuerpo de redacción del Socialista, la sociedad artístico industrial de tígrafos mexicanos, sociedad unionista de sombrereros, asimismo todos los obreros y simpatizantes que lo desearan podían tomar parte del Gran Círculo, siempre y cuando llenaren ciertos requisitos como por ejemplo ser obrero manual o intelectual, no pertenecer a algún partido político pero si teniendo la libertad de ejercer el derecho de ciudadanía.

Se lucharía en el Círculo por la ayuda mutua, la creación de cajas de ahorro, seguro de vejez, escuelas primarias y de oficios, asilos, protección del trabajo, aumento de salario, protección a mujeres y niños, castigo a patronos que no garantizaran la justa retribución de los obreros, así como la creación de una Ley que velara por los intereses del proletariado.

En 1873 los obreros de la Fábrica de San Ildefonso recibían un salario semanal de \$3.19, con un horario de las 5.15 a.m. a las 6.45 p.m. en invierno el horario era de las 6 a.m. a las 6 p.m. y con 5 minutos para to-

mar alimentos en los dos horarios. En Puebla el Salario era de 2.50 a 3.50 reales diarios, recibiendo las mujeres de .50 a 1.50 reales diarios, la jornada de trabajo era de 18 horas con quince minutos para tomar alimentos. En Tabasco los casados recibían 100 mazorcas de maíz, 4 libras de frijol, 32 onzas de carne y \$4.50 mensuales; el soltero obtenía \$3.00 mensuales, 50 mazorcas de maíz, 2 libras de frijol y 16 onzas de carne.

A finales de 1874, el Gran Círculo contaba con 20 sucursales distribuidas en las principales provincias.

En 1875 surgen una serie de huelgas como por ejemplo la de los sombrereros quienes solicitaban aumento de salario y que finalmente salieron victoriosos. También la de los obreros textiles de la fábrica la Hormiga quienes consiguieron una reducción en la jornada del trabajo. También estalla la huelga textil en la fábrica de San Ildefonso siendo Presidente Lerdo de Tejada y quien había dicho ser defensor de los obreros, aplasta el movimiento del cual resultaron varios heridos y un obrero muerto llamado Doroteo Olvera. También estalla la huelga de la fábrica textil La Magdalena. Otra huelga se desarrolla en Cocolopan, Orizaba contra la rebaja de salario que quería imponer el empresario y se pedía mejor material para el trabajo.

La derrota de Lerdo de Tejada se origina en el año de 1876 y se hace cargo el general Porfirio Díaz

quien abre las puertas al Capitalismo extranjero; contrata empréstitos, surge el periodismo moderno, se constituyen ferrocarriles, se crean Bancos, instituciones oficiales y privadas, se funda la Universidad Nacional.

"El despojo de las tierras hecho por el Rey español a los indios, a título de encomiendas religiosas, que aprovecharon en el siglo XVI sus favoritos, se repite a fines del siglo XIX y a principios del XX en beneficio de los favoritos de Porfirio Díaz".⁷

Se suscitan movimientos de rebelión armada por parte del proletariado del campo y del taller, pues se sentían molestos porque todas las concesiones eran para el extranjero y la burguesía nacional oficial, es así como en Sonora, surge la guerra del Yaqui, en virtud de ser despojados de sus tierras una tribu de miles de hombres para dárselas a la "The Yaqui Delta Company", y también así la guerra del Tomochi, en virtud de que fueron también despojados de sus tierras indios y mestizos para dárselas a extranjeros y amigos del General Porfirio Díaz, quienes establecen la "Chihuahua Mining Company".

La industria en México tuvo un efecto espectacular, la recuperación económica de México se manifestó en un fuerte aumento de la recaudación de impuestos por parte del Gobierno Federal, habiendo un rápido crecimiento de la economía durante la dictadura de Porfirio

7. Lombardo Toledano, Vicente. Ob. Cit. p. 44.

Díaz; ya que de 1877 a 1910 la producción industrial se cuadruplicó, principalmente en minería y manufactura de textiles; la producción agrícola obtuvo un aumento del 750% y el valor de las exportaciones aumentó en 600%.

El Código Penal del 1° de Abril de 1872 en su artículo 355 condenaba la huelga, considerándola entre los delitos contra la industria o comercio, el artículo 925 del mismo ordenamiento decía:

925. Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

No obstante este ambiente de Dictadura, donde existieron leyes altamente represivas, no hubo año en que no se registraran huelgas. La mitad de las huelgas se registraron en la Capital y en el Estado de México, también se realizaron un gran número de huelgas en Veracruz, Puebla, Tamaulipas, San Luis Potosí y Nuevo León.

La mayor parte de las huelgas se originaron en compañías extranjeras, las cuales fueron motivadas en virtud de que el obrero extranjero recibía mayor sala-

rio, además por el favoritismo con que se les trataba y porque siempre los puestos de importancia eran ocupados por extranjeros.

En el sistema ferroviario del País, en 1881 se desarrolla la primer lucha importante de trabajadores mexicanos, cuando más de mil obreros se declaran en huelga en Toluca, por el mal trato que recibían de los ingenieros estadounidenses. En 1907 había veinte mil mexicanos trabajando en los ferrocarriles y pertenecían al Sindicato Ferrocarrilero once mil quinientos obreros mexicanos.⁸

Fueron los intelectuales quienes propiciaron un movimiento obrero vigoroso, forman en 1900 el Partido Liberal y su órgano de prensa "Regeneración". Destacan entre los liberales que atacan la política de Díaz los hermanos Flores Magón, Camilo Arriaga, Juan Sarrabia, Librado Ribera y Lázaro Gutiérrez de Lara, quienes son perseguidos brutalmente por las autoridades Porfiristas. Ricardo Flores Magón, llegó a ser una figura intelectual dominante y de gran influencia dentro del movimiento obrero.

El periódico Regeneración del Partido Liberal Mexicano, circulaba entre los trabajadores políticamente conscientes y entre la clase media, los conceptos que difundía este periódico originaron la preparación del escenario en que tuvo lugar la explosión de furia obrera en 1906.

8. Carr, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929. Traduc. Roberto Gómez C. Editorial Melo, S.A. México, 1976. pp. 35-36

En el norte de Sonora, en el centro minero de Cananea, estalla la primer huelga de importancia en la Cananea Consolidated Mining Company, la que era controlada por la familia de William Greene, en donde los huelguistas reclamaban la jornada de ocho horas, aumento de salario, eliminación de la discriminación de los mineros nacionales y el despido de dos capataces que maltrataban a unos trabajadores mexicanos; participaron en las operaciones represivas contra los trabajadores y sus familias varios soldados norteamericanos.

En Junio de 1906 se funda el Gran Círculo de Obreros Libres, que a finales del año contaba con más de 80 filiales distribuidas en toda la República Mexicana.

En Puebla, los industriales se negaron atender las demandas de los obreros para mejorar sus condiciones de trabajo y el 22 de diciembre se cierran todas las fábricas textiles del centro y oriente de México con la expulsión de los obreros, ante esta situación, un gran número de obreros se va a buscar trabajo en el campo o en otras actividades. Los obreros solicitan la intervención del Presidente, el que les manifestó que haría reformas de importancia tan pronto como regresaran al trabajo, además que aceptaran el control de sus periódicos por agentes del gobierno y que se abstuvieran de participar en huelgas futuras. Hubo trabajadores que regresaron a sus trabajos pero existió el descontento de muchos de ellos quienes se amotinaron en Río Blanco tratando de incendiar fábricas, cortaron ca-

bles de energía eléctrica y liberaron a los presos. Orizaba y poblados cercanos de Santa Rosa, Río Blanco y Nogales, fueron escenarios de violencia, el Ejército produjo la sangrienta muerte de más de cien obreros.

En Nuevo León, el gobernador Bernardo Reyes mostró interés en el movimiento obrero y no hacía caso de "las torpes y miopes instrucciones que le enviaba el presidente".⁹

Francisco I. Madero se enfrenta a Porfirio Díaz bajo el principio de "Sufragio efectivo no reelección", lo que apasiona a las masas para ver fuera del poder al Dictador, ante la posibilidad de ser arrestado Madero por Díaz, da a conocer públicamente el Plan de San Luis (5 de octubre de 1910), en donde se manifiesta que el 20 de noviembre de 1910, la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Porfirio Díaz, estallando la Revolución el día señalado, logrando Madero derrocar al octogenario dictador en mayo de 1911.

Después de ser electo Presidente Madero, crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, la cual en 1912 había resuelto a favor de los obreros más de 60 huelgas.

El Presidente Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez en 1913 son traicionados y asesinados, lo que origina la Revolución Constitucionalista al mando de Venustiano Carranza en contra

9. Carr, Barry. Ob. Cit. p. 43.

de Victoriano Huerta. Triunfa la Revolución Constitucionalista y abandona el País Victoriano Huerta, asumiendo la Presidencia Carranza cuyo gobierno lo instala en Veracruz, iniciándose una etapa legislativa en favor de los trabajadores, estableciéndose la jornada de 9 horas, la nocturna con mayor remuneración, descanso semanal, días festivos, etc.

Los trabajadores y los obreros, habían conquistado un Derecho más justo y más humano, el cual debería inscribirse en la Constitución y en septiembre de 1916 se convoca al Pueblo a elecciones para un Congreso Constituyente, el que debería reunirse en Querétaro el 1° de Diciembre de 1916 para reformar la Constitución en vigor.

Al inaugurarse el Congreso Constituyente, Carranza da a los legisladores un Proyecto de Constitución, donde proponía que fuera facultad del Congreso de la Unión el legislar en materia del trabajo, más sin embargo la Comisión que dictaminó otorgó a las Legislaturas de los Estados la Legislación sobre el Trabajo, lo que ocasionó que los Estados expidieran leyes orgánicas del 123 Constitucional, en donde se encontraban contradicciones del propio artículo 123.

En la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución de 1917, reconoce la asociación sindical en los términos siguientes:

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

El Capitalismo al ver el crecimiento y fuerza del Sindicato, lo trata de combatir negándole personalidad jurídica, le concede favores al trabajador libre y hasta llega a enfrentar al Sindicato con otro Sindicato, el cual es formado por los obreros libres.

Se vió la urgencia de unir a todas las agrupaciones obreras del País y se establece en marzo de 1918 un Congreso en Saltillo, surgiendo la Confederación Regional Obrero Mexicana, y así unidos todos los sindicatos se establece una interpretación general de las bases del Sindicalismo.¹⁰

Durante el Gobierno de Alvaro Obregón (1920 a 1924), se consolidan las leyes revolucionarias y además se establece el arbitraje obligatorio de las Juntas.

Posteriormente se reforma el artículo 123 Constitucional, donde se les quita facultad a las Legislaturas de los Estados de legislar sobre el trabajo, teniendo el Congreso de la Unión la atribución de legislar en toda la República sobre materia del trabajo.

10. Lombardo Toledano, Vicente. Ob. Cit. pp. 88 y siguientes.

c) ASOCIACION PROFESIONAL

Desde el punto de vista de la Real Academia Española, encontramos que la palabra asociación significa "Acción de asociar o asociarse. II Conjunto de los asociados para un mismo fin y persona jurídica para ellos formada...".¹¹

Sociológicamente hablando la asociación se presenta como una agrupación de fuerzas reunidas para la obtención de un fin generalmente determinado, de este concepto sobresalen dos elementos que son las fuerzas unidas y un fin perseguible, que determinan la idea asociativa.

El ilustre maestro Alberto Trueba Urbina define claramente la Asociación Profesional diciendo que "Es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista...".¹² Lo que nos demuestra que viene a ser una necesidad que los trabajadores se agrupen para defenderse de las arbitrariedades del patrón, ya Marx, conociendo la explotación de que eran objeto los trabajadores, dió a conocer su famoso lema: "trabajadores del mundo uníos".

En México, durante la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos, los cuales tenían la obligación de

11. Diccionario Enciclopédico UTEHA. T. I. Editorial Hispano Americana. México. 1953. p. 1081.

12. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. Ed. Editorial Porrúa, S.A. México 1975. p. 349.

trabajar para el conquistador, fue una época de verdadera explotación para estos pueblos y prácticamente fue imposible que los trabajadores se asociaran en virtud de la situación que prevalecía, aunque existen ejemplos de disposiciones tutelares para el trabajo, como por ejemplo la disposición de Felipe II en 1593, en que se reduce a 8 horas la jornada diaria de los obreros en las fortificaciones y en las fábricas, así como también el Emperador D. Carlos dispone en 1532 que los encomenderos juren que tratarán bien a los indios, y así otros ejemplos más que consiguientemente no se cumplían.

La Independencia suprimió todas las Ordenanzas creando Leyes prohibiendo actos de grupo que tendieran a subir los salarios, impidiendo por consiguiente la libertad sindical y en consecuencia la asociación profesional. Los trabajadores dentro de nuestra incipiente industria, recurrieron a organizaciones mutualistas, constituyéndose la primera bajo la denominación de "Sociedad Particular de Socorros Mutuos" creada en 1853, la cual se presentaba esporádicamente y sin protección legal.

Y no es, sino hasta la Constitución de 1857, cuando aparece garantizada la Libertad de Asociación como producto del ejercicio de las libertades humanas, no teniendo carácter profesional esta asociación pues no se consideraba la auténtica libertad sindical, recurriendo los obreros al mutualismo. En 1870 surge un movimiento contra el capitalismo, uniéndose los artesa-

nos quienes eran considerados pequeños burgueses, "fomentándose el espíritu de solidaridad por la reglamentación del trabajo y por la conquista del derecho de huelga, lo cual constituía una amenaza de Revolución Social".¹³

Posteriormente apareció el Círculo de Obreros en 1872, considerándose como la primera asociación de tipo profesional, teniendo como finalidad, luchar por la mejoría e intereses de los obreros y proletarios. Y así posteriormente se constituyeron organizaciones de trabajadores, tal como lo he manifestado en el inciso anterior de este capítulo.

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional establece el Derecho de Asociación Profesional en la siguiente forma:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. ...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para

13. Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. cita la opinión de Luis Chávez Orozco. p. 351.

coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

A la luz de la Teoría Integral, se desprende de esta fracción un derecho social de los trabajadores y un derecho patrimonial de los empresarios, considerando a los últimos como personificación de categorías económicas (representan cosas o bienes).

En la fracción X del apartado B), del artículo 123 Constitucional, se consagró en favor de los burócratas el Derecho de Asociación Profesional en los siguientes términos:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. ...

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:*

I. ...

X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes...

*Actualmente no existen Territorios Federales, los cuales pasaron a ser Entidades Federativas.

La teoría del sindicato obrero, sustentada por el maestro Alberto Trueba Urbina, lucha por el mejoramiento de sus miembros y en forma muy especial por la transformación del régimen capitalista.¹⁴

La doctrina y la Ley, consideran la posibilidad de que existan sindicatos de trabajadores y de patrones, concretándose la realidad mexicana a los primeros, aunque en algunos países escandinavos ha proliferado la formación de sindicatos de patrones.

Las finalidades del sindicato, las encontramos en el artículo 356 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional en la siguiente forma:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

"La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad".¹⁵

14. Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. p. 353.

15. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada (comentarios). 23a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. p. 155.

El estudio, mejoramiento y la defensa de sus intereses comunes de los trabajadores, comprende una necesidad y no tan solo una ambición legítima, ya que por ese medio mejorarán sus condiciones intelectuales y materiales y conocerán mejor sus obligaciones y derechos.

Dispone además el artículo 357 que sin necesidad de autorización previa, los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos.

A continuación transcribiré algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, que son de gran importancia para el presente Capítulo.

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

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

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Reconoce la Ley en su artículo 360, cinco formas de sindicalización:

- a) Sindicatos Gremiales;
- b) Sindicatos de Empresa;
- c) Sindicatos Industriales;
- d) Sindicatos Nacionales de Industria
- e) Sindicatos de Oficios Varios.

a) Los sindicatos gremiales son los que se integran por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Estos trabajadores se agrupan por la semejanza de actividades y problemas de una misma empresa, esta forma de sindicación ha sido fuertemente atacada en virtud de crear división entre los trabajadores, ya que trata de obtener mejores condiciones y se preocupa de los problemas particulares de cada especialidad, sin importarles las mejoras de sus otros compañeros dedicados a actividades distintas a la de ellos.

b) Los Sindicatos de Empresa, son los formados por trabajadores que laboran en una misma empresa, sin tener en cuenta que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros, es decir; ocurre un fenómeno opuesto al del sindicato gremial y da lugar a que grupos pequeños se vean postergados en virtud de que las mejores condiciones las obtiene el grupo que intenta el poder, creando rivalidades.

c) Los Sindicatos Industriales son los integrados por individuos que prestan sus servicios en dos o

más empresas de la misma rama industrial, este sindicato agrupa a todos los trabajadores de diversas empresas y de la misma rama industrial. Si se tratara por ejemplo de todos los trabajadores intelectuales y manuales de la rama industrial textil. O sea que se pueden agrupar trabajadores de dos o más empresas pero de la misma actividad.

d) Los Sindicatos Nacionales de Industria, están integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, establecidas en dos o más entidades federativas, creando el inconveniente de que al encontrarse las empresas en diferentes entidades federativas, los problemas de cada una de las empresas son muy distintos, actuando equivocadamente en muchos casos el sindicato.

e) Por último el sindicato de Oficios Varios, son los formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, autorizándose su establecimiento en localidades reducidas, sin importar que los trabajadores no sean del mismo gremio, ni trabajen para la misma empresa, siendo menos de veinte el número de trabajadores.

Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades;

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años.

Artículo 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Cabe hacer mención, que conforme a lo dispuesto por la fracción XVI del 123 Constitucional, los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos.

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituir se con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de

trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fe cha de presentación de la sol ic itud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

Artículo 365. Los sindicatos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la as am blea co ns tit ut iv a.
- II. Una lista con el número, no mb re y do mi ci l io s de sus miembros y con el nombre y domicilio de los pa tr o ne s, e m p r e s a o e st a b l e c i m i e n t o s en los que se prestan los se r v i c io s;
- III. Copia autorizada de los es ta t u t o s; y
- IV. Copia autorizada del acta de la as am blea en que se hubiese e l e g i d o la di r e c t i v a.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presen-

tación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Este artículo es de gran importancia en virtud de que nos manifiesta la libertad sindical, ya que si la autoridad no resuelve el registro se tendrá por registrado automáticamente y gozando de personalidad jurídica, más sin embargo, cuando el registro sea negado los representantes del sindicato podrán promover Juicio de Amparo Indirecto en la forma como lo establece la Ley de Amparo.

Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que los distinga de los demás;
- II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

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

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integre el sindicato.

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

d) La aşamblea 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 dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión solo podrá decre-tarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, de-bidamente comprobados y exactamen-te aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo me-nos podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo

caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección..

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Periodo de duración de la directiva.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Epoca de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciseis años; y
- II. Los extranjeros.

Los sindicatos legalmente constituidos, así como los registrados fictamente, son personas morales de derecho social, con personalidad jurídica y tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados al objeto de su institución, así como defender ante toda autoridad sus derechos y ejercer las acciones correspondientes del mismo y de sus miembros; teniendo el trabajador la facultad respecto a la defensa de derechos individuales, de manifestar su inconformidad de ser defendido por la directiva del sindicato, cesando así la representación social del sindicato y en consecuencia el trabajador por sí solo o por persona que el designe será defendido.

Generalmente la representación del sindicato la ejerce el Secretario General, pudiendo la directiva nombrar que la representación la ejerza otra persona. La Ley establece que los miembros de la directiva que sean separados por el patrón, deben continuar con sus funciones, a menos que los estatutos dispongan otra cosa, ya que los patrones generalmente despiden a los dirigentes que luchan por la defensa de los intereses de sus compañeros.

Los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos así como ejercer la profesión de co

merciantes con ánimo de lucro, teniendo la facultad de ejercer actividades políticas en virtud de estar vinculada la política con la vida sindical.

CAPITULO SEGUNDO

FUNDAMENTO JURIDICO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

- a) Concepto Jurídico de las Cláusulas de Exclusión
- b) Facultad negativa y positiva del Derecho de Asociación.
- c) Aplicación de la Cláusula de Exclusión y Cláusula de Ingreso.

a) CONCEPTO JURIDICO DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

Las cláusulas de exclusión que motivan este capítulo son dos, y se denominan cláusula de ingreso o admisión sindical y cláusula de exclusión, las cuales existen en casi todos los contratos colectivos, encontrándose estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

En la doctrina y legislación de los países de habla española se ha generalizado llamarlas cláusulas de exclusión, pero en otros países reciben distintos nombres, por ejemplo en los Estados Unidos de Norteamérica se les denomina "closed shop" o también "security-clauses", en Francia el de "clause d'emploi exclusif de sindicados" y en Alemania se les conoce como "cláusulas generales de organización".

En México, el maestro Mario de la Cueva las denomina cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación. El Lic. Baltazar Cavazos Flores las llama cláusula de admisión o ingreso y cláusula de exclusión, manifestando que el término de cláusula de exclusión de ingreso contiene gramaticalmente una contradicción y el otro término de cláusula de exclusión por separación, contiene una redundancia.

Por mi parte señalaré el término de "cláusulas de exclusión" para referirme a las dos modalidades que adopta nuestra legislación y para referirme en alguna

en especial, usaré los términos de "cláusula de ingreso" y "cláusula de exclusión", en virtud de que ni la doctrina ni la legislación se han puesto de acuerdo para denominar uniformemente esta institución.

La cláusula de ingreso puede estar establecida en el contrato colectivo, y señala una obligación para el patrón, que consiste en dar trabajo solamente a los miembros del sindicato contratante y se encuentra reglamentada en el primer párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Artículo 395 En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio que celebran por una parte uno o varios sindicatos de trabajadores y por la otra uno o varios patrones, o uno

o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo. La Ley marca un mínimo de derechos para los trabajadores y deja a los contratos colectivos que se extiendan en la obtención de mejores derechos y condiciones de trabajo, sin restringir los privilegios que establece la Ley.

El ilustre Profesor Mario de la Cueva dice que la cláusula de ingreso "es una estipulación del contrato colectivo, por virtud del cual, se obliga al em empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes esten sindicados"¹. Efectivamente es un pacto entre el sindicato y el patrón, en donde se deriva un derecho para el sindicato y una obligación por parte del empresario.

La cláusula de exclusión establece que cuando un trabajador se separe del sindicato, ya sea por que haya sido su voluntad o bien, como consecuencia de una sanción sindical, debe el patrón separarlo de su trabajo. Esta cláusula se encuentra regulada en el párrafo segundo del artículo 395 en la forma siguiente:

También podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

1. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo T. II, 10a. edición, Ed. Porrúa, S.A. México 1970

Esta cláusula también recibe el nombre de cláusula de exclusión de consolidación sindical "en virtud de la finalidad clasista que se persigue, la de consolidar, la de dar fuerza al Sindicato en virtud de dicha cláusula, pues en esta forma, piensan los intelectuales del movimiento obrero mundial, las organizaciones tendrán solidez y ofrecerán un frente común a la burguesia".²

En la Ley de 1931 ya existían las disposiciones que hemos mencionado respecto de las cláusulas de exclusión en los artículos 49 y 236. El artículo 49 hablaba sobre la cláusula de ingreso diciendo.

Artículo 49. La cláusula por virtud de la cual, el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

². Porras y López, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo pp 161-162.

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

El Licenciado Alberto Trueba Urbina en sus comentarios a los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía: "La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo". (Comentario del artículo 49).

"La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende, por enemigos del sindicalismo: porque mediante la aplicación de esta sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales, se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo, es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical"³.

3. Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, S.A. 34a. edición. México 1962. pp. 17 y 109.

No se ha precisado donde y cuando fue el origen de las cláusulas de exclusión, ya que existen contradicciones entre varios juristas que han estudiado el nacimiento de estas instituciones. El Lic. Armando Porras y López manifiesta que las cláusulas de exclusión, nacieron al mismo tiempo que tuvo origen el contrato colectivo de trabajo, sin embargo, el Lic. Mario de la Cueva considera que nacen en el régimen corporativo de la Edad Media, al afirmar que quien no pertenecía a la corporación de maestros no podía abrir ningún taller, quedando excluido del mercado.

Expresa el Maestro de la Cueva, dos relatos que citan los esposos Webb, quienes manifiestan que los cardadores de Inglaterra en 1741 constituyeron una corporación, donde exigían a los maestros y contratistas no emplear a trabajadores libres, ya que si los utilizaban, habría huelga y boicot. Posteriormente los sombrereros forman una Federación Nacional exigiendo se emplearan a sus miembros, siendo así durante varios años, hasta que el Parlamento declaró ilegal la Federación.⁴

En nuestro país, apareció por primera vez la cláusula de ingreso, sin estar plenamente comprobado en 1916, en el Contrato Colectivo de Trabajo de La Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.

4. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 372

Al entrar en vigor la Constitución de 1917, se empezó a establecer esta cláusula en la mayoría de los contratos colectivos.

En 1927, se firmó por representantes obreros patronales, La Convención Textil, que fue el primer Contrato-ley celebrado en México, señalaba en su artículo 12 los requisitos para la admisión de los trabajadores diciendo que:

"Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del Sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del Sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por treinta días a que se refieren los artículos siguientes; y, además, después de este ensayo presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el Sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo, aunque se llene los dos primeros requisitos, si no presenta este comprobante, para obtener el cual se le concederán ocho días. si el trabajador no presentare el comprobante a que se hace mención, quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del Sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dán

dose de baja en dicho Sindicato, será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario".⁵

Este artículo menciona el principio de la cláusula⁴ de ingreso. Años más tarde, los obreros discutieron que la parte final del mencionado artículo contenía la cláusula de exclusión, teniendo el Sindicato la facultad de solicitar al patrón el despido de algún trabajador que renunciare a seguir perteneciendo al Sindicato; sin embargo, la cláusula de exclusión no se estipuló en ningún contrato colectivo sino hasta después que fue promulgada la Ley Federal del Trabajo.

Las Leyes del Trabajo de los Estados, garantizaron la libertad de asociación profesional, exceptuando la de Hidalgo del 28 de Noviembre de 1928 que mencionaba un principio de la Cláusula de Ingreso.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1918, garantizó la libertad de asociación profesional en el primer párrafo del artículo 150 que decía:

Artículo 150. Queda prohibido a los Sindicatos:

- I. Ejercer coacción sobre los trabajador no sindicalizados, para obligarlos a sindicalizarse.

5. Convención Textil del 18 de marzo de 1927. Citada por De la Cueva Mario. Ob. Cit. pp. 372-373.

Tres años más tarde, mejoró el texto de la Ley de Veracruz, estipulando el principio de libertad de asociación profesional en la siguiente forma:

Artículo 164. A todo sindicato le está prohibido:

I. Obligar por cualquier medio, no siendo por la persuasión con vincente, a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a que se sindicalicen en el mismo, y a los ya sindicalizados, a que se separen de él o a que continúen perteneciendo.

Además, en el artículo 165 de la Ley del Trabajo de Veracruz, se menciona como sanción a los sindicatos, el ser borrados del registro si infrinjan las disposiciones contenidas en el artículo 164. Y así, la mayoría de las legislaturas de los Estados, copiaron a la Veracruz, siendo una de las más perfectas la de Tamaulipas del 12 de junio de 1925 que estipulaba:

Artículo 177. Queda estrictamente prohibido a los sindicatos:

I. Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse.

II. Ejercer coacción sobre los patrones para obligar a que des

pidan a cualquier trabajador o le niegen trabajo sin causa justificada.

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

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

Como hemos visto, las cláusulas de exclusión no aparecen ni se conocen en las Leyes del Trabajo de los Estados, a excepción de la del Estado de Hidalgo del 1928, que marca un principio de la cláusula de admisión.

Posteriormente, en 1929, aparece el Proyecto Portes Gil, el que al parecer no contenía las cláusulas de exclusión, sin embargo, el artículo 301 mencionaba un principio de la cláusula de exclusión, ya que al Sindicato se le prohibía ejercer coacción al empresario para obligarlo a que despidiera a algún trabajador a menos que el Sindicato obrase en defensa de los intereses que representa, lo cual llega a demostrarnos que si se podía aplicar la exclusión del trabajador del seno de su trabajo cuando obrase el Sindicato en defensa de los intereses profesionales que representa; sin embargo, el Proyecto Portes Gil no tuvo éxito y fue desechado el mismo año.

Dos años más tarde, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, el que garantizaba la libertad positiva y negativa del derecho de asociación, pero el artículo 48 no garantizaba totalmente esa libertad, pues manifestaba que por voluntad de las partes se podía establecer en los contratos colectivos la cláusula de ingreso, obligándose el patrón a no admitir a trabajadores, sino a quienes estén sindicalizados. Los trabajadores objetaron el Proyecto manifestando que era inútil la cláusula de ingreso sino se incluía la de exclusión, pues el obrero se podía registrar en el Sindicato y a los pocos días dejaba de pertenecer en el mismo. A este proyecto no se le dio el nombre de Código, sino el de Ley, la que fue discutida en Consejo de Ministros y remitida al Congreso de la Unión donde fue discutido el Proyecto y modificado, siendo aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

b) FACULTAD NEGATIVA Y POSITIVA
DEL DERECHO DE ASOCIACION

"Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical",⁶ libertad que se transforma en tres cuestiones:

1. Dejar al trabajador en la libertad de formar parte de un sindicato;
2. Dejar al trabajador en libertad de no formar parte de un sindicato; y
3. Respetar el derecho que tiene el trabajador para separarse de un sindicato.

Nuestra Ley Federal del Trabajo consagra el principio de la Libertad Sindical en el artículo 358, que al efecto dice:

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

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato.

6. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del trabajo. T. II, Ed. E. Guerrero, México 1962. p. 26.

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

Es necesario aclarar que la libertad para asociar se implica la libertad para no asociarse, siendo la primera, la facultad positiva del derecho de asociación y la segunda la facultad negativa. Sin embargo, el artículo 358, acabado de señalar, queda gravemente vulnerado ya que el artículo 395 de la Ley, manifiesta que en el contrato colectivo se puede estipular que el patrón solamente admitirá como a trabajadores a quienes pertenezcan al sindicato contratante, a excepción de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que presten sus servicios con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo, y que además el patrón separará del trabajo a los miembros que sean expulsados del sindicato o que renuncien a seguir perteneciendo en el sindicato.

La cláusula de exclusión, desconoce la facultad negativa del derecho de asociación, reconocido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo pues el trabajador que ejerza esta facultad negativa, recibe una sanción tan grande que viene siendo el despedido del empleo.

El Licenciado Lamberto Cisternas Rocha, en su libro titulado "La Libertad Sindical", ha manifestado que la libertad positiva de sindicación es cuando el trabajador, reuniendo determinados requisitos ingresa

libremente a un sindicato, el cual, no puede negarle la entrada ni establecer criterios discriminatorios diferentes a aquellos que fijó legalmente en sus estatutos, ni señalar otros que vayan contra derechos fundamentales de la persona.

La libertad negativa de sindicación o libertad de no ingresar a un sindicato, implica la posibilidad de que el individuo, libremente, puede decidir no seguir perteneciendo a un sindicato.⁷

Durand y Rauast al hablar sobre la libertad sindical, hace alusión al Derecho Francés al señalar que los atentados a esta libertad, constituyen violación al Derecho Sindical.

Pérez Botija, denomina libertad de afiliación al referirse a la facultad positiva del Derecho de Asociación, considerándola como la facultad de pertenecer a cualquier organización profesional, y manifiesta que la libertad de no afiliarse puede vulnerarse mediante cláusulas sindicales.

El artículo 123, fracción XVI, manifiesta:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos

7. Cisternas Rocha, Lamberto. La Libertad Sindical. Ed. Universitaria, S.A. Chile, 1970, pp. 46 a 48.

y, de una manera general, todo con-
trato de trabajo:

I. ...

XVI. Tanto los obreros como los
empresarios tendrán derecho pa-
ra coaligarse en defensa de sus
respectivos intereses, formando
sindicatos, asociaciones profesio-
nales, etc.;

Este artículo claramente demuestra, que tienen
derecho los trabajadores pero no un deber, para coaligarse
en defensa de sus intereses, formando sindicatos, de lo
que se desprende, que Constitucionalmente no existe obli-
gación alguna para pertenecer como miembro en alguna agru-
pación sindical. "Lo que en nuestro concepto aclara de-
finitivamente el problema, es la consideración frecuente-
mente olvidada, de que la libertad de asociación profesio-
nal es un derecho de los trabajadores frente al Estado y
al patrono y no un derecho de los grupos profesionales so-
bre los hombres".⁸

Al analizar la fracción XVI del 123 Constitucional
el maestro De la Cueva, manifiesta que la frase "tendrán
derecho", indica que el legislador aceptó que la asocia-
ción profesional no es una obligación de donde se deriva
que a nadie se le puede obligar a permanecer o formar par-
te de alguna asociación profesional.

8. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 357.

El artículo 9° de la Constitución, garantiza la libertad de asociación para cualquier fin lícito, asociación que es autónoma frente al Estado, con la única limitación de que el fin ha de ser lícito y al igual la asociación profesional, no debe subordinarse al Estado ya que se encuentra vinculado al derecho general de asociación, y además, si no existiera la fracción XVI del 123 Constitucional, la asociación profesional sería lícita.

En el Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, el cual sirvió de base para la creación de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra en la Exposición de Motivos que la facultad positiva y negativa del Derecho de Asociación no puedan limitarse, textualmente dice: "33.- En los términos en que está concebida la fracción XVI del 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de libertad de asociación. Existe una fórmula satisfactoria, de lo que debe entenderse por "libertad de asociación" y ésta es la que fue aprobada en primera votación, por la décima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo: "Libertad tanto para los trabajadores como para los patrones, de asociarse libremente observando las formalidades legales, en que una organización por ellos elegida, para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieren a su condición de trabajadores y patrones, dejando, no obstante, a salvo la libertad de no asociarse".⁹

9. Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, citado por De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 366

La facultad negativa y positiva del Derecho de Asociación en Inglaterra está garantizada en virtud de que el Estado no prohíbe la libre formación de asociaciones profesionales y tampoco impone la sindicación obligatoria, además el Derecho Inglés considera "ilícitas las maniobras que tienden a impedir a los trabajadores el libre ejercicio de sus derechos".¹⁰

En Francia existió un gran periodo en que la Corte de Casación garantizó el respeto a las facultades positiva y negativa del Derecho de Asociación en virtud de que ningún patrón podía negarse a contratar a algún trabajador sindicalizado o no. Además las huelgas eran ilícitas cuando tenían por objeto el presionar a algún patrón para que despidiera a algún trabajador que se había separado del sindicato o que rehusare ingresar en él. La Ley de Sindicatos Profesionales manifiesta el respeto al libre retiro de la asociación en cualquier momento, sin necesidad de expresar motivo alguno, y además ningún reglamento o medida indirecta puede lesionar el ejercicio de esta libertad.

La primera Constitución que aseguró plenamente el derecho de asociación fue la de Bélgica de 1830, considerando ilícitas las cláusulas de exclusión.

La Ley Taft Hartley de los Estados Unidos de Norteamérica impide al sindicato, el privar del empleo

10. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 361.

a los trabajadores, excepto si han dejado de pagar sus cuotas sindicales. El patrón puede libremente contratar a los trabajadores con la única limitación de que su personal tiene treinta días para ingresar al sindicato, y si el sindicato no aceptase a algún trabajador como miembro, dicho trabajador tiene derecho a retener su empleo, de la misma manera si algún trabajador es expulsado del sindicato, el patrón no podrá despedirlo a petición del sindicato, en cambio si el trabajador no paga sus cuotas y el sindicato pide al patrón su despido, el patrón tendrá la obligación de separarlo del empleo.

El artículo 39 de la Constitución Italiana del 27 de Diciembre de 1947 manifiesta que la organización sindical es libre, teniendo el trabajador la facultad de ingresar o no a algún sindicato.

Otros de tantos fundamentos que podrían invocarse son los siguientes:

El artículo 43 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia en 1948 dice: "... c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores..."

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, firmada en Bogotá, Colombia el 2 de

mayo de 1948, manifiesta en su artículo XXII que: "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden".

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, firmada en Bogotá, Colombia en 1968, en el Capítulo "Derecho de Asociación", dispone el artículo 26: "Los trabajadores y empleados 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 que, a su vez, puedan federarse entre sí".

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos firmada en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, manifiesta en la fracción I del 16 que: "Todas las personas tienen Derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole".

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en París en 1948, la Fracción IV del artículo 28 manifiesta que: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses."

En el Quinto Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en nuestro País (Querétaro), el 26 de Septiembre de 1974, se aprobó la Declaración de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual señalaba en el Capítulo III:

"1.- Las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectiva, son elementos constitutivos de la democracia;

2.- Los trabajadores, sin ninguna autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquél del que formen parte;

3.- ..."

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su trigésima segunda reunión, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 8 de junio de 1949, adoptó el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, manifestando el artículo primero lo siguiente:

"1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".¹¹

Es de suma importancia aclarar, que la libertad sindical se puede ver desde varios puntos de vista; el aspecto individual, y el colectivo, es decir, por un lado corresponde a los individuos y consiste en la libertad de constituir asociaciones individuales y de adherirse a ellas, y por el otro lado, la garantía de funcionamiento de las asociaciones profesionales. En cuanto a la primera, la hemos dividido en facultad positiva y negativa del derecho de asociación, y respecto al aspecto colectivo de la libertad sindical, consiste en la garantía del funcionamiento de las asociaciones profesionales, o sea "en el libre ejercicio y el cumplimiento de las tareas que le son propias".¹²

Me adhiero a la opinión del Catedrático de Barcelona, Alonso García, quien estipula que "La libertad, ..

11. Convenio 98 de la O.I.T. suscrito y ratificado por México.

12. Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. T. II, 2a. Ed. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1962. p. 623.

se opone a la obligatoriedad",¹³ Efectivamente, a la libertad sindical la han considerado como obligación y no es sino la aptitud del trabajador para elegir estar sindicalizado o permanecer ajeno a la agrupación sindical.

13. Alonso García, Manuel. Curso de D. del T. Ed. Ariel, Barcelona 1973. p. 192

c) APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y DE INGRESO

Ya hemos expuesto que la cláusula de ingreso es un pacto que pueden celebrar el sindicato y el patrón para la selección del personal, del cual se deriva un derecho por parte del sindicato y una obligación por parte del empresario para con aquel y consiste en que el sindicato tiene la atribución de proponer al candidato que ha de ocupar el empleo, limitando así la facultad del empresario de seleccionar libremente a su personal.

La Ley no reglamenta las cláusulas de exclusión, pues únicamente dispone en el artículo 395 que no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la inclusión en él, de la cláusula de exclusión, lo que significa que los trabajadores que no formen parte del sindicato no podrán ser despedidos. Sin embargo, nos preguntamos ¿qué sucedería si el patrón contrata a trabajadores libres, existiendo en el contrato colectivo la cláusula de exclusión de ingreso?.

La respuesta a esta interrogante nos la da el Maestro Mario de la Cueva al expresar que "La cláusula de exclusión de ingreso es una medida de defensa de la asociación profesional, pues, hemos repetido varias veces, trata de evitar que el empresario utilice trabajadores libres y debilite la acción de los sindicatos;

desde este punto de vista, la cláusula de exclusión expresa el interés profesional de los sindicatos y su violación trae aparejada un conflicto entre el sin dicato, que se mueve en defensa del interés profesional, y el empresario." 14

Existen dos formas para exigir el cumplimiento de la cláusula de ingreso:

- 1a. La huelga, que tiene su apoyo en la fracción IV del artículo 450, para exigir el cumplimiento del contrato colectivo; y
- 2a. La acción colectiva respectiva ante la Junta de Conciliación de Arbitraje, en virtud de haberse violado un pacto y causado un perjuicio.

Se deduce de lo anterior, que la acción para exigir el cumplimiento de la cláusula de ingreso, corresponde al sindicato, en virtud de tener la facultad de proponer al trabajador, teniendo por objeto la acción, la separación del trabajador libre.

También hemos expuesto que en el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón separará a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, aplicándose así la cláusula de exclusión, y al igual que la cláusula de ingreso forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo y no así una condición de trabajo, en virtud de que no se refieren a las relaciones entre el trabajador y patrón.

La Ley Federal del Trabajo no indica el procedimiento para aplicar la cláusula de exclusión, sino los Estatutos son quienes lo señalan. Los estatutos son las normas que regulan la estructura interna de la organización sindical, el modo de funcionamiento y su actividad externa, el artículo 359 de la Ley faculta a los sindicatos a redactar sus estatutos, encontrándose reglamentados en los artículos siguientes:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignado en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesio-

nar. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Epoca de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciseis años; y

II. Los extranjeros.

Las características de los estatutos son las siguientes:

- a) Son una regla de Derecho;
- b) Son generales;
- c) Son imperativas;
- d) Importan reglas aceptadas;
- e) Son normas represivas;
- f) Son reglamentarios; y
- g) Son reglas constitutivas.

Como hemos visto, la fracción VII del artículo 371, manifiesta que los estatutos deberán señalar los motivos y procedimientos de expulsión de los miembros, la que deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Entre las cosas más comunes que dan motivo a la aplicación de la cláusula de expulsión tenemos: la traición y el espionaje, el rompimiento de huelga, la afiliación a sociedades contrarias a los fines sindicales, el engaño a la organización, los perjuicios materiales a los bienes comunes, los actos de violencia graves, la falsificación de firmas o documentos del sindicato, y las demás que sean especificadas en los estatutos.

Para sancionar a los representantes sindicales, existen causas de expulsión como: hacer labor divisionista entre los agraviados, usurpar funciones, abusar de la autoridad que les otorguen sus puestos, desobedecer los acuerdos emanados de las convenciones y del comité ejecutivo general, aprovechar la representación sindical para obtener ventajas personales dentro de la empresa, celebrar convenios violatorios del contrato colectivo, prestar servicios de espionaje y demás análogas que se señalen en los estatutos.

Las causas de expulsión consignadas en los estatutos, vienen siendo una especie de delitos y al igual que el Derecho Penal señala que a determinados delitos les corresponden determinadas sanciones y penas, de la misma forma los motivos de expulsión consignados en los estatutos, les corresponden penas aplicándose los principios de "nulla poena sine lege" y "nullun crimen sine lege".

Las autoridades sindicales que intervienen en la aplicación de la cláusula de exclusión son: el procura-

dor o fiscal de la organización, la asamblea y la comisión de honor y justicia.

Cuando las autoridades sindicales reciben una denuncia de haberse cometido alguna causa de expulsión, la turna a la comisión de honor y justicia. La mesa directiva nombra a un trabajador que viene siendo una especie de fiscal, quien estudia los hechos al igual que la comisión de honor y justicia, al trabajador afectado se le menciona que puede nombrar a un defensor o defenderse personalmente. Posteriormente se establece una especie de debate donde interviene el fiscal, la defensa y la asamblea, que es quien vota por la aplicación o no de la cláusula de exclusión.

Esta cláusula produce la pérdida de todos los derechos inherentes al trabajo, los requisitos para su aplicación son:

1. El trabajador debe ser miembro del sindicato.
2. La cláusula de exclusión debe existir en el contrato colectivo.
3. El trabajador debe renunciar o ser expulsado del sindicato.
4. Se deben cumplir los requisitos de los artículos Constitucionales 14 segunda parte y 16 primera parte.
5. Deben aprobar la expulsión del trabajador las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

6. La petición del sindicato para el patrón de separar del empleo al trabajador.

Si el patrón no separa al trabajador afectado, existen dos procedimientos por parte del sindicato para hacer efectiva la separación del empleo al trabajador y son:

- 1°. La huelga, al igual que la cláusula de ingreso, la de exclusión es otro ejemplo de procedencia de la huelga en virtud de no cumplirse el contrato colectivo; y
- 2°. La acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en virtud de violar un pacto y causado un perjuicio.

Sin embargo puede ocurrir que la negativa del patrón para despedir al trabajador se deba a que dicho trabajador no era miembro del sindicato, de que el oficio respectivo no era auténtico o que no exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo. En estos casos no incurre en responsabilidad el patrón, y si acudieron a la huelga los trabajadores debe decretarse injustificada, además, si se entabló demanda, el Laudo debe ser absolutorio.

Si no hubo causas para el incumplimiento del patrón, las consecuencias son:

- a) Si la huelga fue declarada, será justificada, se condenerá al patrón a despedir al trabaja-

dor afectado, a pagar salarios caídos durante la huelga y eventualmente el pago a daños y perjuicios.

- b) Si el patrón fue demandado ante La Junta de Conciliación y Arbitraje por el sindicato, se condenará al patrón a despedir al trabajador y a pagar daños y perjuicios.

Cuando el trabajador ha sido expulsado por la inobservancia de los requisitos legales, es obligación reintegrarlo de sus derechos sindicales, reinstalarlo del puesto que fue despedido y el pago de daños y perjuicios conforme lo establece el artículo 1910 del Código Civil.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios respecto a las Cláusulas de Exclusión, entre las tesis más importantes tenemos las siguientes:

"CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO, APLICACION.- En los casos de contratación colectiva en que existe la cláusula de exclusión por ingreso, para que tenga derecho el trabajador a que se le otorgue el puesto que reclame en calidad de planta, se requiere la demostración de que existe la vacante, de que tiene mejor derecho respecto a los trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical".

Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Vol. XC, Quinta Parte
p. 10

"CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA.- El hecho de que los trabajadores expulsados se les haya permitido que tuvieran acceso al lugar en que se celebró la asamblea en que se acordó tal expulsión, no justifica la legalidad del procedimiento respectivo si es que aquellos obreros no fueron oídos previamente en su defensa ni se votó su expulsión, cuando menos por las dos terceras partes de los miembros activos del Sindicato de que se trate".

Cuarta Sala.- Boletín 1964, pag. 423.

"CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.- La tesis jurisprudencial número doscientos doce del apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1954 establece que para la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptuó legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros; y por otra parte, que aquellos trabajadores miembros del Sindicato a quienes se pretende expulsar de él, sean previamente oídos en defensa, ya que la garantía de audiencia que consagra nuestra Constitución Federal, debe ser respetada solo por las autoridades, sino aun por los particulares, y más aun por las organizaciones privadas de toda índole, como lo son los sindicatos".

Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Vol. LXXXIV, Quinta Parte, pag. 12.

"CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.- Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado de su Sindicato, se encuentra el de que los hechos que determinan la expulsión estén previstos en los Estatutos de la Organización y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados, y en caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del Sindicato.

Cuarta Sala.- Informe 1965, pag. 15.

"CLAUSULA DE EXCLUSION, DEBEN PROBARSE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA APLICACION DE LA.- No basta para que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno de un Sindicato que se diga simplemente que el sindicato que cometió cual o tal falta sancionada por los estatutos, sino que es menester que se pruebe la existencia de los hechos relativos".

Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Vol. XCIV, Quinta Parte, pag. 9.

"CLAUSULA DE EXCLUSION, NO ES SUPUESTO ESENCIAL PARA QUE SE APLIQUE LA, EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR DEJE DE SER MIEMBRO DEL SINDICATO.- No es cierto que no se pueda aplicar la cláusula de exclusión cuando los trabajadores ya no pertenecen al Sindicato, puesto que, pre

cisamente, el no pertenecer a la organización sindical, es el supuesto esencial para que resulte aplicable la cláusula de exclusión".

Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Vol. LXXXI, Quinta Parte. pag. 11.

"CLAUSULA DE EXCLUSION, SU APLICACION ALCANZA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN VOLUNTARIAMENTE DEL SINDICATO.- La cláusula de exclusión no opera únicamente en aquellos casos en que se expulse del Sindicato a uno de sus miembros, sino que dicha cláusula, cuando ha sido pactada, opera también cuando el trabajador se separa voluntariamente del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo, de acuerdo con el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo".

CAPITULO TERCERO

PROBLEMATICA DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION I

- a) La Cláusula de Exclusión contraría a la Libertad de Sindicación.
- b) El trabajador no sindicalizado carece de la oportunidad de obtener trabajo.
- c) La pérdida del trabajo por renuncia al sindicato.

a) LA CLAUSULA DE EXCLUSION CONTRARIA A
LA LIBERTAD DE SINDICACION

Cuando las leyes del trabajo manifiestan que no es legal obligar a una persona a que forme parte de un sindicato o permanecer ajeno a él, indican un régimen de libertad sindical, que desde el punto de vista individual se entiende que todo trabajador tiene la facultad de asociarse a un sindicato, de no formar parte de un sindicato o separarse del sindicato en cualquier momento. Nuestra Constitución dispone en el artículo 123 fracción XVI que los trabajadores "tendrán derecho" para coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., lo que entraña la existencia de la libertad sindical. Otros ejemplos los encontramos en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 358 y 133, que manifiestan categóricamente que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, y se prohíbe a los patrones obligar por cualquier medio a que los trabajadores se afilien o se separen del sindicato al que pertenecen.

Existen otros ejemplos de carácter internacional como el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el que manifiesta que los miembros de la O.I.T. se obligan a garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. También el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo estipula en su primer artículo que todo trabajador deberá gozar de adecuada protección contra todo acto que tienda a menoscabar la libertad sindical en relación con su trabajo.

Según estas leyes y convenios internacionales, todo trabajador y patrón goza de la libertad sindical, sin embargo, los convenios colectivos, producto del movimiento sindical, se han pronunciado casi uniformemente en contra de esta libertad.

Henri Velge, acertadamente considera que "constituye un acto de presión ilícita evidente el uso del contrato de trabajo como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación".¹

Al hablar sobre las cláusulas de exclusión, Guillermo Cabanellas manifiesta que "es evidentemente contraria a la libertad de sindicación. En favor de ella se arguye que los obreros necesitan de la unidad del sindicato para su defensa, y que el ato mismo se provoca precisamente como consecuencia de un régimen de libertad sindical mal entendido. Este argumento es cierto solo hasta un punto, ya que no es posible admitir como lícita en los convenios colectivos una cláusula que impone o la sindicación o el hambre. No se puede en nombre de libertad alguna, privar a un trabajador competente y honesto de su derecho de ocupar un puesto en aquellas empresas que hayan suscrito la cláusula limitando la admisión de sus obreros a los pertenecientes al sindicato y la eliminación de los que no están inscritos en el mismo. Tal cláusula no tiene justificación alguna por ser injusta y contraria a las mínimas normas morales que han inspirado la legislación del trabajo".²

1. Henri Velge, citado por De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, 10a. edición, Ed. Porrúa, S.A. México 1970.

2. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. pp. 220 y 221.

Consideramos que las cláusulas de exclusión son inconstitucionales en virtud de contraponerse a los principios de los derechos humanos, ya que hemos visto, ata can la libertad de sindicación.

Aunque hemos manifestado que nuestras leyes aceptan la facultad positiva y negativa del derecho de asociación, encontramos que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo nulifica totalmente esta libertad, ya que la práctica nos demuestra que en virtud de estas cláusulas, los obreros que hacen uso de la facultad ne gativa del derecho de asociación, no pueden ingresar a las empresas y se ven obligados de una manera casi imperativa a sindicalizarse para conseguir empleo.

b) EL TRABAJADOR NO SINDICALIZADO CARECE DE LA OPORTUNIDAD DE OBTENER TRABAJO

Estimamos que el trabajador que no se encuentra sindicalizado se va ha ver imposibilitado en muchos casos para conseguir empleo, en virtud de que las cláusulas de exclusión se contraponen a la facultad negativa del derecho de asociación, no obstante que nuestra Constitución manifiesta:

Artículo 5°.- "A ninguna persona podrá impedir se que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos ..."

Es violado este artículo, porque un trabajador que no desea estar sindicalizado y solicita trabajo en una empresa donde exigen la sindicación obligatoria, nunca va a ser contratado impidiéndosele que se dedique a su trabajo. Por otro lado, nuestro País adolece de un grave problema de desempleo, lo que impide al trabajador ejercite su facultad negativa por la existencia de la cláusula de ingreso, pues el que hace uso de esta facultad conferida por la Constitución y la Ley, va a encontrar las puertas cerradas para dedicarse a su trabajo, violándose así el artículo Constitucional antes mencionado.

Esta cláusula de ingreso hace caso omiso de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que consa-

gra la libertad que tienen los trabajadores de ejercer la facultad negativa del derecho de asociación. Igualmente se contrapone a la fracción XXVII del 123 que declara nulo que se acuerde que los trabajadores renuncien de algún derecho consagrado en las leyes, textualmente dice:

Artículo 123. "XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:"

"h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;"

Y así vemos, que el trabajador por no privar de la alimentación a su familia, renuncia al ejercicio sus libertades y derechos, para poder conseguir empleo.

El maestro de la Cueva, señala que la cláusula de ingreso "no pretende limitar la libertad del trabajo, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada, es esencial a la vida de las asociaciones, su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrón"³, y la considera Constitucional, en cambio, la cláusula de exclusión, después de haber sostenido también su Constitucionalidad, se avoca por su Inconstitucionalidad.

3. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. pp. 369 a 392 y 651 a 691

No podemos compartir tan ilustre opinión, porque si consideramos la Constitucionalidad de la cláusula de ingreso y la Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, llegaríamos a la situación de que los trabajadores que deseén trabajar en alguna empresa donde se encuentra establecida la cláusula de ingreso en el contrato colectivo y no así la de exclusión, los trabajadores posiblemente no tuvieran objeción en sindicalizarse, pero al tener el trabajo asegurado y no desear seguir perteneciendo a la agrupación sindical, renunciarían a la misma sin que se les pudiera despedir de su empleo.

c) LA PERDIDA DEL TRABAJO POR RENUNCIA AL SINDICATO

Como manifestamos anteriormente, el Lic. De la Cueva consideraba legal, la institución de la cláusula de exclusión, posteriormente manifestó que "En lecciones sustentadas en la Escuela Nacional de Jurisprudencia sostuvimos la legitimidad de la cláusula de exclusión por serparación; siempre nos asaltó la duda, pero también era grave la responsabilidad; alejados del ejercicio profesional, que es interesado y en el retiro de una biblioteca, meditamos cuidadosamente el problema y nos hemos decidido por la inconstitucionalidad de la cláusula".⁴

La mayoría de las legislaciones consideran ilegal la cláusula de exclusión, la doctrina Alemana de Weimar, creadora del principio de que el Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías sociales en favor del trabajador, niega totalmente la legalidad de la cláusula por considerarla contraria a la libertad humana.

Nuestra Constitución garantiza la facultad negativa del Derecho de Asociación y la Ley Federal del Trabajo no debe destruir este principio.

La cláusula de exclusión como hemos visto, se encuentra reglamentada en el artículo 395 de la Ley y

4. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 384.

consiste que cuando en el contrato colectivo se encuentre establecida, el patrón deberá separar del trabajo a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Cuando el trabajador renuncia a seguir perteneciendo al sindicato, se hace acreedor a una sanción tan grave que viene siendo el despido del empleo. La otra faceta de la cláusula es cuando el sindicato expulsa al trabajador que ha cometido alguna de las faltas consideradas por los estatutos como motivo de expulsión, el que no se conforma con expulsarlo sino que solicita del patrón su despido.

Es falso que se diga que la cláusula de exclusión tiene como objeto evitar la separación de los miembros del sindicato a consecuencia de las maniobras del patrón, aunque efectivamente existen causas de expulsión cuando existe vinculación entre el trabajador y el patrón, existen otros diferentes como por ejemplo: Desobedecer deliberadamente los acuerdos de las convenciones generales, aprovecharse como funcionario o socio de alguna situación especial para su beneficio y con menoscabo de los intereses de otros trabajadores, robo o fraude de los fondos del sindicato, abuso de confianza, ataques al prestigio del sindicato, no secundar cualquier huelga declarada por el sindicato o contribuir a su rompimiento, desautorizar los descuentos por concepto de cuotas sindicales, etc.

Como vemos, no únicamente la cláusula se usa como defensa en contra del patrón, sino también obliga a los trabajadores a observar determinada conducta en relación con el grupo, sin embargo la Constitución en ningún artículo impone como obligación a los miembros de un sindicato el que observen determinada conducta.

Si efectivamente el trabajador se encuentra vinculado con el patrón y se considera esto un acto ilícito, la sanción se debe aplicar a los dos en base al principio de igualdad ante la Ley, ya que si se sanciona únicamente al trabajador y se libera de toda responsabilidad al patrón, existe una desigualdad en virtud de que no se está protegiendo al débil.

Los actos ilícitos son sancionados, pero no se debe sancionar el ejercicio de un derecho; al separarse del grupo el trabajador, está ejerciendo un derecho consagrado en la Constitución, que ninguna Ley debe negarlo, sin embargo este principio es violado por la cláusula de exclusión.

"La asociación profesional es autónoma, no soberana y no puede, consiguientemente, legislar para el exterior; la autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional, pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas. O en otras palabras: El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de

derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público".⁵

No hay que olvidar que la asociación es un derecho frente al Estado y no se le puede considerar como un deber, consecuentemente no se puede obligar a los trabajadores a pertenecer a determinada asociación.

La fracción XXII del 123 Constitucional, menciona que el patrón no puede despedir a un trabajador sin causa justificada. No podemos estimar como causa justificada para despedir al trabajador, la petición de un sindicato, además la cláusula de exclusión es un convenio entre el empresario y el sindicato, los que no pueden violar la Constitución y menos aún, crear causas de despido.

5. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 388.

CAPITULO CUARTO

PROBLEMATICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION II

- a) Incompatibilidad entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Violaciones al artículo 5° y fracciones XVI, XXII y XXVII del 123 de la Constitución.
- c) La cláusula de exclusión en algunas legislaciones extranjeras.

a) INCOMPATIBILIDAD ENTRE LOS ARTICULOS 358 Y 395
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Lic. Mario de la Cueva al hablar sobre el artículo 236 de la Ley de 1931, manifiesta que "la introducción del actual artículo produjo una contradicción evidente con el artículo 235", este artículo estipula la legalidad de la facultad negativa del trabajador y menciona que el trabajador tiene la facultad de separarse del sindicato sin que pueda ser multado, y añade "nuestra ley contiene preceptos contradictorios, pero la responsabilidad no corresponde a los autores del proyecto, sino a las Cámaras que introdujeron las reformas".¹

Las presiones de los sindicatos mexicanos, obligaron a insertar en la Ley de 1931 las cláusulas de exclusión y también solicitaban la supresión del párrafo que dice "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". "Y lo extraordinario de nuestra ley es que subsistió este párrafo y el precepto que prohíbe cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de la asociación profesional".²

Efectivamente los artículos 234 y 235 contradecían los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

1. De la Cueva Mario. Ob. Cit. 379 y 380
2. Ibídem, p. 375.

La contradicción subsiste en nuestra actual Ley Federal del Trabajo al igual que en la Ley de 1931, en virtud de que el artículo 358 en su primer párrafo manifiesta que nadie puede ser obligado a formar parte o no de un sindicato, y el segundo párrafo manifiesta que se tendrán por no puestas las estipulaciones que establezcan multa en caso de separación del sindicato, sin embargo el artículo 395 legaliza las cláusula de exclusión, considerándose incompatibles estos artículos.

Seguramente consideró el legislador que si se autorizaba a los sindicatos a imponer multas en caso de separación de alguno de los miembros o por desvirtuar el párrafo primero del artículo 358 de la Ley, era violar el principio de la libertad sindical.

b) VIOLACIONES AL ARTICULO 5° Y FRACCIONES XVI,
XXII, XXVII DEL 123 DE LA CONSTITUCION

Hemos visto como las cláusulas de exclusión se encuentran prohibidas y contradictoriamente aceptadas por la Ley Federal del Trabajo. Ahora nos disponemos a analizar si nuestra Constitución da las pautas para considerar legales a las dos cláusulas: la de admisión y la de exclusión.

En primer lugar, el artículo 5° Constitucional que dice que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, ..." vemos que es violado por las llamadas cláusulas de exclusión, pues el trabajador que no desea estar sindicalizado y que solicita trabajo en una empresa donde se encuentra estipulado en el contrato colectivo la cláusula de ingreso, se le impide que se dedique a su profesión u oficio. Por otro lado, este mismo artículo es violado por la cláusula de exclusión, ya que un trabajador sindicalizado que renuncia o es expulsado del sindicato, y el sindicato solicita del patrón que despida al trabajador, se le impide que siga dedicándose a su trabajo, como claramente lo manifiesta el 5° Constitucional.

Es violada también, la fracción XVI del 123 Constitucional que dice; "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus

respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."; esta fracción es violada por la cláusula de exclusión y por la de ingreso, a pesar de que el Constituyente de Querétaro, al redactar que "tendrán derecho", estimó que siendo el hombre libre, no se le podía imponer restricciones a su libertad, dejando al criterio del trabajador el formar parte de un sindicato o permanecer ajeno a él. Sin embargo, aunque la facultad negativa está consagrada, el trabajador que hace uso de este Derecho, se hace acreedor al despido de su trabajo.

El inciso h) de la fracción XXVII del 123, manifiesta que será nulo el que se convenga renunciar de algún derecho consagrado a favor del trabajador, no obstante, la cláusula de exclusión es violatoria de este principio, ya que todo trabajador tiene derecho de hacer uso de la facultad negativa del derecho de asociación y aunque posiblemente sea considerada egoísta esta actitud, debe ser respetada.

El patrón no puede despedir a algún obrero sin causa justificada, conforme lo establece la fracción XXII del 123, y no podemos aceptar la petición del sindicato hacia el patrón para que despida a un miembro, como causa justificada. Cabe manifestar que en los casos de rescisión de la relación de trabajo, no se encuentra estipulada la petición que haga el sindicato al patrón para despedir a un miembro, por haberse aplicado la cláusula de exclusión.

c) LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN ALGUNAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS

Las cláusulas de exclusión son consideradas por la mayoría de las legislaciones extranjeras como contrarias a la libertad humana, pues estiman que son incompatibles con la libertad sindical, como ejemplos de estas legislaciones, tenemos:

En Panamá: La Constitución Panameña, promulgada en 1946, establece en el artículo 67 que "se reconoce el derecho de sindicación a los patronos, empleados, obreros y profesionales de todas clases para los fines exclusivos de su actividad económico-social".

El Código de Trabajo de 1948 manifiesta en el artículo 280 que "se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa", norma un poco insuficiente en virtud de que la Constitución incluye a los "profesionales de todas clases", como lo repite el artículo 276 que define al sindicato como "toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". Además, el inciso 2º del 280 agrega "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. No obstante, la persona saliente debe cumplir las obligaciones de carácter econó-

mico que tenga pendientes con el sindicato". Y su artículo 48 prohíbe a los patrones "obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o cualquier otro medio, o constreñirlos para que se afilien o no se afilien a un sindicato determinado o influir en sus decisiones políticas o de convicciones religiosas".

Respecto a las cláusulas de exclusión, este Código laboral panameño es categórico, ya que el artículo 279 manifiesta "Es ilícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que no forma o deja de formar parte de un sindicato".

En Guatemala: Se adopta el mismo sistema de Panamá, ya que el artículo 53 del Decreto de 1947 manifiesta "no es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes estén sindicalizados".

Además el artículo 209 del Decreto de 1961 manifiesta que no tiene efecto cualquier cláusula que establezca la sindicación obligatoria o que sancione a cualquier trabajador que se separe de un sindicato.

En Bélgica: La Constitución de 1830 fue la primera en todos los países que garantizó el derecho de asociación, y las cláusulas de exclusión son consideradas ilícitas.

En Inglaterra: El Estado no impone la sindicación obligatoria y considera ilícito que se impida el libre ejercicio de los derechos del trabajador.

En Francia: La Ley de Sindicatos Profesionales respeta el que algún trabajador se retire de la asociación profesional en cualquier momento sin necesidad de manifestar algún motivo, y por consiguiente a ningún trabajador se le puede obligar a que se sindicalice.

En Italia: Es respetada la libertad sindical en los aspectos que hemos estudiado en virtud de que la Constitución de 1947 manifiesta que todo trabajador tiene el derecho de ingresar a un sindicato o permanecer ajeno a la asociación.

En España: No es posible obligar al trabajador a que ingrese a un sindicato determinado para conseguir empleo, ni tampoco se le puede despedir de su trabajo por renunciar o ser expulsado del sindicato del que es miembro, en virtud de que las facultades positiva y negativa del derecho de asociación se encuentran plenamente garantizadas por las leyes españolas.

En Alemania: También se encuentran garantizadas las facultades positiva y negativa, en base a la libertad individual y son consideradas ilícitas las cláusulas de exclusión, de acuerdo con la Ley Fundamental de la República Federal Alemana.

Por último, ya que no tendría caso seguir mencionando otras legislaciones extranjeras, tenemos la de los Estados Unidos de Norteamérica, que según la Ley Taft Hartley, se puede despedir al trabajador de su empleo, cuando deje de pagar sus cuotas sindicales y no así cuando sea expulsado o no admitido en el sindicato, teniendo el patrón la libertad de seleccionar a su personal, el que estará obligado a solicitar su ingreso posteriormente en el sindicato.

CONCLUSIONES

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

- I. La miseria de que eran víctimas los trabajadores y su explotación económica, origina un movimiento obrero a mediados del siglo XVII, que abre el camino a la transformación social, consiguiendo consecuentemente el reconocimiento de la asociación profesional.

- II. Las cláusulas de exclusión pueden estar contenidas en el contrato colectivo; la de ingreso obliga al empresario a admitir como trabajadores en la empresa, solamente a miembros del sindicato y la de exclusión lo obliga a despedir al trabajador que ha renunciado o haya sido expulsado del sindicato.

- III. Nuestra Constitución en el artículo 123 fracción XVI y el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo, garantizan la libertad sindical, la que se divide en facultad positiva y facultad negativa del Derecho de Asociación, sin embargo, los convenios colectivos se han pronunciado casi uniformemente en contra de estas libertades, y urge que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional indique el procedimiento para aplicar las cláusulas de exclusión pues son los estatutos quienes lo señalan en forma supletoria, haciéndose acree-

✓

dor el trabajador muchas veces, a injustos actos sindicales.

IV. Cuando el legislador plasmó en la fracción XVI del artículo 123 la frase: "tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."; estimaba que el asociarse no era obligación, al igual que el artículo 358 de la Ley, dice que "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", agregando el segundo párrafo que "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición anterior, se tendrá por no puesta" sin embargo, estos artículos quedan vulnerados con el contradictorio artículo 395 de la Ley, que autoriza la aplicación de la cláusula de ingreso y la de exclusión.

V. Al trabajador no sindicalizado se le ha imposibilitado en muchos casos, conseguir empleo en virtud de la cláusula de ingreso y desgraciadamente vemos que por no privar del sustento a su familia, renuncia a ejercer sus libertades y derechos para poder conseguir empleo.

VI. Se viola el artículo 5° Constitucional, en virtud de que la cláusula de ingreso y la de exclu

sión impiden que el trabajador se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, además de que el trabajo es un Derecho y una obligación social.

- VII. Es injusto e ilegal que el trabajador que se separe del sindicato o sea expulsado de él, se haga merecedor a una sanción, como es el despido de su empleo.
- VIII. Si se considera ilícito que el trabajador se encuentra vinculado con el patrón, la sanción se debe aplicar a los dos, conforme al principio de igualdad ante la Ley, pues al sancionarse al trabajador y liberar de toda responsabilidad al patrón, existe desigualdad en virtud de que al débil no se le está protegiendo.
- IX. La fracción XXII del 123 Constitucional, manifiesta que el patrón no puede despedir al trabajador sin causa justificada y no podemos aceptar como causal de despido la petición que haga un sindicato al patrón, para despedir a un trabajador.
- X. También violan las cláusulas de exclusión la fracción XXVII del 123, que estipula que será nulo, el que se convenga renunciar de algún derecho consagrado a favor del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

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

- . Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 3a. edición. Editorial Ariel. Barcelona 1971.
- . Cabanellas Guillermo. Derecho Normativo del Trabajo. Editorial Libreros. Buenos Aires 1966.
- . Caldera Rodríguez, Rafael. Derecho del Trabajo. Impreso por Tipográfica La Nacional. Caracas, 1939.
- . Carr, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929. Traducción al español de Roberto Gómez C. Editorial Melo, S.A. Colección Setseptentas, No. 256, México, 1976.
- . Cavazos Flores, Baltazar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Editorial Bibliográficas Argentinas, S.R.L. Buenos Aires, 1964.
- . De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.
- . De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 10a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

- . De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
- . Díaz Ramírez, Manuel. Apuntes Sobre el Movimiento Obrero y Campesino de México. Ediciones de Cultura Popular, Biblioteca del Militante. México, 1974.
- . Diccionario Enciclopédico UTEHA. T.I. Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana. México, 1953.
- . García Abellán, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Editorial Aguilar. Madrid, 1961.
- . Gallart Folch, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor, S.A. Barcelona, 1936.
- . Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. T.II. Impreso en los Talleres Gráficos "Galeza". México, 1962.
- . Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. T.II. Segunda edición. Editorial Depalma. Buenos Aires, 1962.
- . Lefranc, Georges. El Sindicalismo en el Mundo. Editorial Oikos-Tau, S.A. Madrid, 1971.
- . Lombardo Toledano, Vicente. La Libertad Sindical en México. Editado en el taller "David Alfaro Siqueiros" de la Universidad Obrera de México "Vicente Lombardo Toledano". México, 1974.

- . Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, 1950.
- . Porras y López, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo.
- . Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S.A. México, 1967.
- . Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- . Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo Reformada (Comentarios). 34a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- . Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada (Comentarios). 23a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.

**LEGISLACION
CONSULTADA**

- . **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
- . **Constitución Mexicana de 1957.**
- . **Ley Federal del Trabajo de 1931.**
- . **Nueva Ley Federal del Trabajo.**
- . **Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1928.**

I N D I C E

	Pag.
PROLOGO	1

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES.

a) Orígenes y evolución sindical en el Mundo	5
b) Orígenes y evolución sindical en nuestro País	15
c) Asociación Profesional	28

CAPITULO SEGUNDO

FUNDAMENTO JURIDICO DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

a) Concepto Jurídico de las Cláusulas de Excl <u>u</u> sión	46
b) Facultad negativa y positiva del Derecho de Asociación	57
c) Aplicación de la Cláusula de Exclusión y Cláusula de Ingreso	68

CAPITULO TERCERO

PROBLEMATICA DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION I

a) La Cláusula de Exclusión contraria a la Li <u>l</u> bertad de Sindicación	82
b) El trabajador no sindicalizado carece de la oportunidad de obtener trabajo	85

c) La pérdida del trabajo por renuncia al sindicato	88
--	----

CAPITULO CUARTO

PROBLEMATICA DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION II

a) Incompatibilidad entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo . .	93
b) Violaciones al artículo 5° y fracciones XVI, XXII y XXVII del 123 de la Consti- tución	95
c) Las Cláusulas de Exclusión en algunas le- gislaciones extranjeras	97
CONCLUSIONES	102
BIBLIOGRAFIA	106
LEGISLACION CONSULTADA	109
INDICE	110