

34



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"



"INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE EXCLUSION POR ADMISION"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE ABOGADO PRESENTA MARIA DEL ROCIO BARRIOS RAMOS

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL



MEXICO, D.F.

DICIEMBRE, 2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: _____

FECHA: _____

FIRMA: _____

ESTA TESIS SE ENCUENTRA
DE LA BIBLIOTECA

MEMBRO DE GRUPO
TERCER COM

**“INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN”.**

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. ASOCIACIÓN PROFESIONAL.	11
1.1. Definición de asociación profesional.	11
1.2. Antecedentes históricos de la asociación profesional.	14
1.3. Objetivo de la asociación profesional.	19
CAPÍTULO II. SINDICALISMO.	21
2.1. Definición de sindicalismo.	21
2.2. Antecedentes históricos del sindicalismo.	27
2.3. Objetivo del sindicalismo.	70
CAPÍTULO III. CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY.	75
3.1. Origen del contrato colectivo.	75
3.2. Concepto y naturaleza jurídica del contrato colectivo.	77
3.3. Objetivos del contrato colectivo.	92
3.4. Origen del contrato ley.	93
3.5. Concepto del contrato ley.	94
3.6. Finalidad del contrato ley.	102
CAPÍTULO IV. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.	105
4.1. Concepto de cláusula de exclusión.	105
4.2. Antecedentes históricos y legislativos de la cláusula de exclusión.	107
4.3. Terminología de cláusula de exclusión.	110
4.4. Definición doctrinal y legal de la cláusula de exclusión.	111

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

4.5. Reglamentación legal y contractual de la cláusula de exclusión.	1173
4.6. Cláusula de exclusión en el derecho comparado.	119
4.7. La cláusula de exclusión y el principio de libertad de afiliación sindical, de afiliación y la libertad ocupacional o del trabajo.	122
4.8. Fundamentación doctrinal de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.	135
4.8.1. Juristas que consideran a la cláusula de exclusión constitucional: Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera. Mario de la Cueva. * Ignacio Burgoa. Mario Pavón Flores. Humberto Ricord. Néstor de Buen Lozano. Jesús Ezequiel de Dios.	135
4.8.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.	145
4.8.3. Juristas que opinan que la cláusula de exclusión es inconstitucional: José Leyva Pimentel. José Nicolás Pons. Mario L. Deveali. Justino Jiménez de Arechaga. Euquerio Guerrero. Mario de la Cueva. Baltasar Cavazos Flores.	146

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*.**

4.9. Efectos y consecuencias de la cláusula de exclusión.	159
4.10. Incompatibilidad entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.	168
4.11. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.	170
CONCLUSIONES.	175
BIBLIOGRAFÍA.	181

* Este jurista es mencionado, también, con los autores que consideran inconstitucional a la cláusula de exclusión ya que con el transcurso del tiempo modificó su opinión.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN***

4.9.	Efectos y consecuencias de la cláusula de exclusión.	159
4.10.	Incompatibilidad entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.	168
4.11.	Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.	170
	CONCLUSIONES.	175
	BIBLIOGRAFÍA.	181

* Este jurista es mencionado, también, con los autores que consideran inconstitucional a la cláusula de exclusión ya que con el transcurso del tiempo modificó su opinión.

INTRODUCCIÓN.

El derecho del trabajo nació ante la necesidad irremediable de garantizar a los trabajadores una vida digna. Su finalidad fue otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo; surgió como un derecho de clase, cuyo propósito consiste en reivindicar, para el hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a la persona humana y que el Estado está obligado a tutelar.

Es indudable que la aparición del Derecho Laboral tuvo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, por eso se dice y, con mucha razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

El objetivo de la presente tesis de titulación consiste en realizar un estudio y análisis de las consecuencias jurídicas derivadas de la aplicación de la denominada cláusula de exclusión de ingreso, estipulada en la gran mayoría de los contratos colectivos de trabajo y contratos ley que se celebran en nuestro país.

En el presente trabajo, a fin de determinar el objetivo de estudio, realizo, en el primer capítulo, un breve análisis de la asociación profesional, sus antecedentes históricos y de la libertad en el ejercicio de ese derecho, dándole un rango de garantía social consagrada en el texto de la Carta Magna.

Con el fin de abarcar los aspectos más importantes de las organizaciones sindicales, en el capítulo segundo se incluye, en síntesis, el surgimiento del sindicalismo, sus antecedentes y cuál es su objetivo principal.

El capítulo tercero hace mención a los antecedentes, objetivos y cómo ha ido evolucionando, a través del tiempo, los llamados "contrato colectivo de trabajo y contrato ley", además de ser éstos instituciones que se

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

relacionan, jurídicamente, con las cláusulas de exclusión de ingreso (tema principal en la presente tesis) y por separación.

Con base en lo anterior, pretendo guiar al lector en la evolución del derecho de asociación profesional, del movimiento sindical y del contrato colectivo de trabajo y contrato ley para así poder llegar a la cláusula de exclusión.

La polémica relativa al asunto que nos ocupa, radica en la determinación de la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso pues, en mi opinión, contraviene lo establecido en los artículos 5º, 9º y 123, apartado 'A', fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la evidente incongruencia que se presenta entre los artículos 394, 413 y 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Con fundamento en lo anterior se determinará, en el capítulo cuarto, parte medular de esta obra, el contenido y las consecuencias legales que conlleva el establecimiento de la multirreferida cláusula en los contratos colectivos de trabajo y contratos ley, lo cual se encuentra ampliado con la exposición de posturas sostenidas por diversos juristas que favorecen o, en su caso, critican la aplicación de las consabidas cláusulas sindicales, también señalaremos sus antecedentes históricos.

El capítulo en mención también señala las tesis aisladas y jurisprudenciales que ha pronunciado el más Alto Tribunal de nuestro país sobre la inconstitucionalidad de las referidas cláusulas.

En la parte final de este capítulo se hace una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 395, 413 y 154 pues considero que las aludidas cláusulas de exclusión controvierten las garantías individuales reconocidas por nuestra Constitución en sus artículos 5º, 9º y 123, apartado 'A', fracción XVI.

Además de que el establecimiento de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo contrarían ostensiblemente lo dispuesto en el precepto 358 de la misma ley.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*.**

Finalmente, después de llegar a la plena convicción de la inconstitucionalidad de estas cláusulas y, para evitar que los trabajadores se vean afectados por las mismas se llega a la conclusión de que deben derogarse los artículos 395 y 413 y reformarse el 154 todos de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I. ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

1.1. Definición de asociación profesional.

La idea de asociación profesional es universal y ha existido desde el principio de la humanidad. Aristóteles fue uno de los precursores que definió el aspecto asociativo del hombre, enfatizando que la vida social es un rasgo característico de la naturaleza humana. Una vez que éste es consciente de no poder bastarse a sí mismo, por instinto, busca unirse con sus semejantes con el fin de superar las limitaciones individuales y hacer más fácil y eficaz el logro de determinados objetivos y necesidades.

La asociación profesional apareció como un fenómeno necesario pero respondió, también, a la idea de justicia al unirse un grupo determinado de trabajadores gracias a la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los mismos y el vínculo entre ellos para la realización de un fin que es la equidad en la economía y la sociedad.

El maestro Néstor de Buen Lozano indica cómo es que los hombres se asocian, movidos por el instinto sexual, por motivos políticos, raciales, religiosos o bien por la necesidad de defenderse de la naturaleza o de otros hombres.¹

Desde el punto de vista del Diccionario Jurídico Mexicano, las palabras asociación profesional significan: "*Derecho a unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía*"²

Juan Palomar de Miguel dice que la asociación profesional es aquel conjunto de personas integrado por "*trabajadores de todas clases con el fin de lograr la defensa de sus intereses, de sus derechos y de sus reivindicaciones*"³

¹ De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Pág. 602

² ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Págs. 410 y 411.

³ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Págs. 93 y 94.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

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

La Ley Federal del Trabajo vigente, en sus artículos 355 y 356 señala lo que se entiende por coalición y por sindicato, respectivamente, palabras que pueden usarse como sinónimos de asociación profesional. Estos artículos disponen literalmente lo siguiente:

"Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

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

El maestro Alberto Trueba Urbina define con claridad a la asociación profesional diciendo que: *"es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista..."*⁴

En los argumentos esgrimidos en la Nueva Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, encontramos acerca del tema a tratar, lo siguiente: *"La asociación profesional de 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 patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad"*⁵

Citado por Guillermo Cabanellas, Bottai concibe a las asociaciones profesionales como: *"la unión de varias personas que perteneciendo a la*

⁴ Trueba Urbina, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Pág. 349

⁵ Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA (Comentarios), Pág. 155.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

misma categoría se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y los de su categoría"⁶

El artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dispone que: *"todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole"*⁷

La Convención Europea de Derechos Humanos, en su artículo 11, reconoce que *"toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociarse con otros, incluido el derecho de fundar sindicatos para la defensa de sus intereses y afiliarse a ellos"*, por su parte la Carta Social Europea declara que *"todos los trabajadores y patronos tienen el derecho de asociarse libremente en asociaciones nacionales o internacionales"*⁸

De la anterior exposición de conceptos y, para una mejor comprensión del tema a tratar, es importante resaltar los elementos característicos que de la asociación profesional se conocen.

Ahora bien, según el jurista, maestro de Derecho de Trabajo de la Universidad del Salvador de Buenos Aires, Guillermo Cabanellas, las asociaciones profesionales pueden clasificarse de la siguiente manera:

1.- Por su base física.- Toda asociación profesional descansa sobre un territorio geográfico determinado, en el cual ejerce su acción para los trabajadores o patronos en él residentes; existen también algunas asociaciones de índole y organización internacional.

2.- Por su clase social representada.- En razón del sujeto del derecho de asociación, pueden ser patronos o de trabajadores.

3.- Por su naturaleza frente al Estado.- Existen asociaciones particulares u oficiales y de Derecho Público o de Derecho Privado, según

⁶ Cabanellas, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Tomo II, Págs. 52.

⁷ Portal de la ONU. <http://www.derechoshumanos.convamericana.org.spanish.html>. 19 de enero de 2002.

⁸ Portal de la ONU. <http://www.derechoshumanos.conveuropea.org.log.spanish.html>. 19 de enero de 2002.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

la doctrina estatal que se sostenga y según posean imperium o carezcan de él y de acuerdo con las facultades delegadas en ellas por los Poderes Públicos.

4.- Por la agrupación de sus elementos.- Cuando la posición de los miembros es igualitaria dentro de la asociación, se habla de sindicalismo horizontal; mientras que el sistema opuesto, sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado, prolongadas en la jerarquía interna, se califica de sindicalismo vertical; y

5.- Por la índole de la asociación.- Cabe calificar a las asociaciones o sindicatos en: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Sobre esta misma calificación se pronuncia el artículo 360, de la Ley Federal del Trabajo, la cual se mencionará, más adelante, en este mismo capítulo.

En sus principios, la asociación profesional buscó lograr el equilibrio de las fuerzas económicas y sociales entre el capital y el trabajo, lo cual según algunos autores es lo que la determina como garantía social para el beneficio de los trabajadores.

La asociación profesional constituida por los obreros es una garantía social considerada, doctrinalmente, como un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrón.

Por todo lo antes expuesto, se puede señalar que la asociación profesional es un principio universal que se puede definir como la unión de personas que tienen una identidad, conexidad o similitud de profesiones y que se reúnen para procurar mejorar y defender sus intereses comunes y lograr la superación personal y la justicia social.

1.2. Antecedentes históricos de la asociación profesional.

Como bien lo menciona el maestro Néstor de Buen Lozano, desde el principio de la humanidad han existido desigualdades económicas, sociales, políticas, religiosas, raciales y laborales, entre otras, que han provocado que el hombre, desde ese entonces y, al ser consciente

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

de no poder bastarse a sí mismo, buscara de manera instintiva unirse con otros de la misma especie para superar y vencer sus limitaciones y mejorar su condición de vida.

Aristóteles expresó "...*El primero que fundó la asociación hizo a la humanidad el mayor de los beneficios*"⁹

Aunado a las desigualdades antes apuntadas, se puede sumar la explotación tan brutal del hombre por el hombre que necesariamente ha dado como resultado el principio de asociación colectiva, para así poner un freno a problemas a los que se tendrían que enfrentar los trabajadores, por sí mismos, si no existiera este principio.

En sus orígenes, la asociación profesional funcionó sin contar con un reconocimiento por parte del Estado y de las personas que tenían en sus manos el poder y el capital, ellos no estaban legalmente obligados a entablar relaciones con los miembros obreros que formaban una asociación profesional y mantenían más bien una cierta tolerancia fáctica.

Los primeros registros de asociaciones aparecieron desde la época romana. En la Edad Media, en diversas naciones europeas como Francia, se crearon ordenanzas que contemplaban el derecho de reunión; los señores feudales empezaron a crear un sistema de protección para sus súbditos. Nacen los maestros, quienes enseñan su arte a los aprendices y éstos a su vez, cuando ya se han convertido en maestros a otros novatos en el oficio y al depender así unos de los otros nacen las primeras relaciones de solidaridad.

Estas primeras asociaciones surgieron, al parecer, sin ninguna dificultad. Se llegaron a formar corporaciones que funcionaban en perfecta armonía, pero al evolucionar las condiciones políticas, económicas y sociales aunado al crecimiento desmedido de las ciudades y de las necesidades sociales, éstas entraron en crisis perdiendo su unión y capacidad de trabajo. Así, los maestros comenzaron a explotar a los aprendices lo que provocó que los segundos empezaran a unirse para luchar y conseguir mejores condiciones de trabajo y de vida defendiendo sus

⁹ Aristóteles. LA POLÍTICA, (Obras Maestras), Pág. 6.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*

intereses; siendo aquí cuando se hace evidente la distinción de la clase trabajadora y la patronal.

La principal idea de las corporaciones estribaba en cumplir los principios de asociación, de solidaridad mutua entre los trabajadores de un mismo grupo o profesión y lograr la libertad de trabajo frente al poder, primero, de los señores feudales, luego, de los maestros y, en última instancia, de los monarcas.

Fue en el año de 1848 cuando se originaron las asociaciones obreras en Francia. Inglaterra imitó a ese país y nacieron las Trade-Unions. En Alemania surgieron las asociaciones libres de trabajadores; se publicó el manifiesto del partido comunista de Karl Marx y Friedrich Engels cuyo lema principal es: "*Trabajadores del mundo, uníos!*".

Empezó en Europa, en 1864, la Primera Internacional que tomó bajo su protección a la clase trabajadora; años después, en 1889, nació la Segunda Internacional que se esforzó por establecer la idea de la lucha de clases entre los trabajadores. De ésta surgió la Jornada Internacional del Primero de Mayo. Al nacer, en 1919, la Tercera Internacional, se luchó por la conquista del poder y el bienestar del proletariado. Es gracias a estas Internacionales que se reconoció la libertad sindical a nivel mundial¹⁰, lo que, lógicamente, se tradujo en un avance significativo para la clase obrera y el respeto a sus derechos.

Por lo que respecta a nuestro país y en relación a cómo surgieron las asociaciones profesionales se puede decir que, durante la Colonia, los habitantes de los pueblos se vieron obligados a trabajar para los conquistadores. Esta época fue de verdadera explotación para ellos y, prácticamente, les fue imposible asociarse por la misma situación; no obstante, se fundaron ordenanzas muy importantes que luchaban para el bienestar de los trabajadores como es, por ejemplo la "Sociedad Particular de Socorros Mutuos", pero a pesar de éstas los comerciantes ibéricos se veían beneficiados por la producción y disponían de diversas normas que limitaban las acciones de las incipientes asociaciones de trabajadores.

¹⁰ Guerrero, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Pág. 288.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN***

A la llegada de la Independencia, se suprimió todo tipo de ordenanzas y se crearon leyes prohibiendo a los trabajadores actos destinados a luchar por mejores salarios, la libertad sindical y por lo mismo la asociación profesional.

Resulta oportuno resaltar que para nuestro país, era importante la necesidad de reconocer, de alguna manera, el derecho de asociación así que, al promulgarse la Constitución de 1857, se estableció la libertad de asociación como producto del ejercicio de las libertades humanas; en su artículo 9º se dispuso que no se puede negar a nadie el derecho de asociarse o de reunirse de forma pacífica siempre y cuando sea con un fin lícito, garantizando así el importante derecho de asociación que es considerado como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas.

En 1870, surgió un movimiento contra el capitalismo el que buscó, al unirse los artesanos a quienes se les consideraba como 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"*¹¹, lograr una mejora en sus condiciones de trabajo y económicas.

Oficialmente, el movimiento obrero mexicano se originó en septiembre de 1872, cuando se fundó el Círculo de Obreros de México con el cual se inició una época de lucha más definida en favor de los trabajadores. Fue en 1906 cuando nació el derecho de asociación profesional durante el Primer Congreso Obrero, acto que es sancionado por un representante del Estado lo que le da un reconocimiento oficial. En ese mismo año (1906), se fundaron la Sociedad Mutualista del Ahorro, el Círculo de Obreros Libres y la Casa del Obrero Mundial.

Es, finalmente, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en el año de 1917, cuando los anhelos de la clase trabajadora triunfaron y se estableció, en el artículo 123, fracción XVI, apartado 'A', el derecho de los trabajadores y de los patrones para unirse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales así como sindicatos. En el artículo antes citado pero en el apartado 'B',

¹¹ Trueba, Op. Cit. Pág. 351.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

fracción X, se estableció, en favor de los burócratas, el mismo derecho. El texto de los mencionados incisos y fracciones es el siguiente:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

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

Al respecto el artículo antes mencionado en su apartado 'B', fracción X, dispone lo siguiente:

"B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

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

La Carta Magna establece, también, en su artículo 9º, la libertad de asociación en general y en el numeral 5º la libertad de trabajo¹². Los preceptos constitucionales mencionados son del tenor literal siguiente:

¹² En los comentarios que diversos juristas hacen del artículo 5º constitucional en el libro **DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO. MÉXICO A TRAVÉS DE SUS CONSTITUCIONES**, mencionan que este artículo se refiere a la libertad de trabajar o a la libertad de trabajo. Tomo II. Págs. 9 a 332.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

"Artículo 9º.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. ..."

"Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. ..."

Se puede afirmar que la asociación profesional, en sus principios, buscó lograr el equilibrio de las fuerzas económicas y sociales entre el capital y el trabajo, pretendía el mejoramiento de las condiciones de vida de sus miembros, así como eliminar, definitivamente, la explotación de la que habían sido objeto a lo largo de la historia. Posteriormente se consagra, también, a favor de los empresarios y, actualmente, tiene los mismos fines.

De lo antes dicho podemos concluir que la asociación profesional es un derecho especial de clase, que se puede oponer de una frente a la otra, cuya finalidad es el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones de vida de los trabajadores y, por lo que respecta a nuestro país, al estar establecido en el artículo 123 constitucional y, por las razones señaladas se considera una garantía de tipo social.

1.3. Objetivo de la asociación profesional.

El objetivo del derecho de asociación profesional, al estar resguardado constitucionalmente, constituye el medio legal de lucha de los trabajadores en contra de los abusos de los patrones.

Se presenta como un logro de las aspiraciones concretas de quienes la forman con la finalidad del estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones económicas y sociales de los mismos de una manera equitativa.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

La asociación profesional pretende el mejoramiento de las condiciones de vida de sus miembros, así como la eliminación de la explotación de la que han sido históricamente objeto. Es un medio para alcanzar la protección del hombre que trabaja. Más que organismos de lucha frente o en contra del capital, son instituciones que por su importancia social, jurídica y política deben orientarse hacia la evolución del derecho laboral.

Mario de la Cueva en la definición de asociación profesional, expresa de una manera muy simple el objetivo de la misma: *"El fin inmediato de la asociación profesional es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad del presente y de naturaleza económica. Busca el movimiento sindical las mejores condiciones de prestaciones de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores a través del contrato colectivo; era la finalidad de origen de la asociación profesional; y subsiste este propósito en el sindicalismo como un objetivo inmediato, aunque transitorio. El fin mediato del sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de la sociedad del mañana, constituida sobre los pilares de la justicia social; es la finalidad de carácter político."*¹³

Finalmente, se dirá que la asociación profesional que no es otra cosa que aquella unión que tiene como finalidad el mejoramiento y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores que comprende una necesidad y no tan sólo una ambición legítima, es decir se unen para formar sindicatos, los que mejorarán sus condiciones intelectuales y materiales facilitando el conocimiento de sus obligaciones y derechos convirtiéndose en un elemento fundamental en la vida diaria de los trabajadores.

Gracias a las asociaciones profesionales se origina el sindicalismo; movimiento que es de gran importancia debido a sus variadas corrientes y al empuje que éste da al Derecho del Trabajo, éste tema se estudiará en el siguiente capítulo.

¹³ De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II. Pág. 476.

CAPÍTULO II. SINDICALISMO.

2.1. Definición de sindicalismo.

Sindicalismo es la asociación de trabajadores formada para la defensa de los intereses profesionales y económicos comunes a todos los asociados, está basado en el sindicato.

La Enciclopedia Jurídica Mexicana define al sindicalismo como: *"la tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos"*¹⁴ y sigue diciendo que éste es: *"la actuación vigorosa, y en ocasiones violentísima, de las organizaciones obreras en la lucha de clases"*¹⁵ además de ser: *"una doctrina que apoya en el sindicato el futuro régimen social"*¹⁶

Por su parte, Rafael de Pina Vara dice sobre el sindicalismo: *"es el sistema de organización obrera realizada por medio de los sindicatos. Es la doctrina que considera a los sindicatos como la base y fundamento de la organización económico-social"*¹⁷

El sindicalismo integra un movimiento amplísimo, basado en los sindicatos, que es mencionado como la estructura primaria que señala el fundamento de la organización laboral. Iniciado por autores franceses, constituye un sistema doctrinal, político o ideológico y, según sus postulados, difiere conforme a la distinta táctica que se emplee y tiene diversos matices, desde los moderados hasta los revolucionarios.

El maestro Mario de la Cueva lo define: *"sindicalismo es la teoría y la práctica del movimiento de los trabajadores en la organización de la sociedad y del Estado"*¹⁸

Según la enciclopedia Encarta 2000 se entiende por sindicalismo: *"movimiento revolucionario que defendía que el control del gobierno y la*

¹⁴ ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA, Op. Cit., Pág. 439.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Idem.

¹⁷ De Pina Vara, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. Pág. 432.

¹⁸ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 476.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*.

industria debía estar en manos de los sindicatos, lo que se lograría mediante acciones directas como huelgas generales y sabotajes. Según una segunda acepción, muy común en Francia por ser en este país donde apareció el término, el sindicalismo es sinónimo de la acción de sindicarse o de afiliarse a un sindicato, mientras que la asociación de trabajadores revolucionarios se denomina sindicalismo revolucionario."¹⁹

El sindicalismo es considerado como una doctrina política que ya se ha rebasado, por la razón de que en la actualidad la libertad de asociación constituye el principio de toda unión, junto con este criterio se considera, por algunos pocos, como el medio de lucha para la conquista de posiciones políticas; la mayoría lo considera un factor para obtener las mejoras necesarias correspondientes a los intereses profesionales.

El Sindicalismo se considera como una manifestación más concreta de los principios teóricos llevados a la práctica por el movimiento obrero sindical que, sin duda, tiene una causa y una finalidad universales, no impidiendo esto que los diversos movimientos utilizados en diferentes naciones, tengan sus peculiaridades muy personales. La base común de esta unificación de asociaciones profesionales que produjo el fenómeno llamado sindicalismo, es la concepción de los trabajadores de una sociedad injusta cuya organización los perjudica, por lo que éstos deben procurar, por todos los medios que están a su alcance, transformar ese orden social.

El fondo ideológico del sindicalismo fue inicialmente inspirado por el socialismo, basado en su sentido más amplio, esto es, como doctrina social que pretende estructurar la vida económica sobre el trabajo.

No obstante que el socialismo, con su ideología y doctrina defensora de la dignidad humana, fue el que sentó las bases teóricas que llevó a la práctica el sindicalismo, éste no reconoció la filiación de aquél y pronto la evolución del sindicalismo francés, adquirió su autonomía, creando una doctrina propia, diferente del socialismo y que se conoce con el título de sindicalismo.

¹⁹ ENCARTA 2000, Disco óptico 1, Microsoft Corporation. 2000.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

De la misma manera otras corrientes ideológicas, surgiendo de la misma base común, toman sus matices especiales y así aparecen distintas formas de sindicalismo, que los autores diferencian según las características que rigen a estos movimientos como son, entre otros: reformista, revolucionario, anarquista, coadyuvante, comunista, criminal, católico, de Estado o nacionalista y el horizontal.

Los diversos métodos, que han usado en el desarrollo de sus actividades los diferentes tipos de sindicalismo, abarcan una amplia gama, según sean los fundamentos doctrinales en que se inspiran; pero indudablemente las dos expresiones más generales en la dinámica sindical, son la reformista y la revolucionaria; la primera tenía tendencias conservadoras y métodos de acción encaminados al mejoramiento económico de la clase trabajadora, sin pretender la transformación del régimen en que se desenvolvía; la segunda, con pretensiones radicales de transformar la estructura económica, suprimiendo la clase patronal, para crear una sola clase social que disfrute de las mismas prerrogativas.

Los métodos de la acción sindical reformista son pacíficos y moderados, mientras que los de acción sindical revolucionaria son violentos; algunos autores lo califican de bello, argumentando que es el fruto de un sentimiento espontáneo, inspirado en las grandes diferencias de clases.

A continuación se hará una breve reseña de algunas de las formas de sindicalismo, que en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual se mencionan:²⁰

Sindicalismo reformista o evolucionista.- Éste se vale, para el logro de sus finalidades, de medios de acercamiento al patrón, de reclamaciones más o menos reglamentadas, de promover la opinión pública, inclinándola a favor de los intereses obreros y, en general, de encauzar sus actividades por caminos un tanto moderados.

Adopta un método distinto al ponderado por el sindicalismo revolucionario, olvidándose de la arriesgada fórmula de 'todo o nada' que,

²⁰ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Tomo I. A-B. Págs. 433 a 435.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*.**

por lo general llevan al movimiento al fracaso y renuncia a inmediatas mejoras con vista a beneficios a mediano plazo. Se opone a la acción violenta y directa del proletariado como único sistema; pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha y que debe el proletariado organizarse a fin de obtener justicia en sus demandas, sin pretender la formación de una sociedad nueva, sino un alivio continuo de la situación en la cual se debaten los trabajadores. También pueden usar la huelga como medio de lucha.

Sindicalismo revolucionario.- Defendido y propuesto, esencialmente, por los anarquistas y comunistas libertarios, estima improcedente toda acción política, reemplazada por cuantos medios conduzcan a la destrucción del régimen capitalista. Su definición demuestra la especulación filosófica de sus adeptos que ven en esta forma de actuación un medio de lucha, algo así como una guerra organizada.

Usa, en primer término, el movimiento de huelga y llega hasta las actividades más agresivas, creando verdaderas situaciones extremas.

Cabe decir que la clase obrera se transforma, entonces, en el ejército laboral que busca vencer en la implacable lucha de clases. Constituye la tendencia más radical y virulenta del sindicalismo, en donde la huelga general constituye el elemento primordial de lucha, basada en el choque de las diversas clases y en la acción directa.

Sindicalismo comunista.- Éste responde a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideales considerados como propios de una revolución universal que conduzca a la absorción, por el Estado, de todas las fuerzas de producción. Una vez obtenido el poder, los sindicatos pierden su fuerza política y social y se transforman en asociaciones de reivindicaciones laborales, forzadas a una producción intensiva y a un dócil acatamiento de todas las normas de la dirección nacional.

Sindicalismo criminal.- Cruda denominación legal, de los países anglosajones, para calificar el sistemático elogio del delito proveniente de las ideas y prácticas sociales revolucionarias. Como tipos delictivos concretos se señalan la apología del terrorismo, la del sabotaje y la de los

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

atentados contra la propiedad en general. En su evolución, el sindicalismo criminal conduce a la excitación al delito e incluso a la organización del mismo.

Sindicalismo católico.- Adopta una fórmula de amplia colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y, sin imponer radicales transformaciones en el régimen de la propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al patrón la función social que debe cumplir para convertir en real la hermandad de todos los hombres, provenientes de un solo Creador.

Los Papas intervinieron en este sistema con documentos trascendentales, en los que expusieron su posición ante problemas sociales, de tan vital importancia, como es la Encíclica Rerum Novarum de León XIII y otros más de menor importancia.

Sindicalismo de Estado o nacionalista.- Éste pretende, en apariencia, apartarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral de los componentes y social en sus propósitos. Las expresiones más características fueron la Italia fascista y la Alemania nazi. En España perduró, con ciertos problemas hasta el final del franquismo.

Sindicalismo horizontal.- La formación, funcionamiento y fines de los sindicatos, luego de las premisas legales del derecho de asociación profesional, pueden confiarse a los interesados, cuya iniciativa y voluntad se respeta dentro de los límites legales, o imponerse de manera obligatoria, reglamentada y jerárquica por el Poder Público. En el primer caso, ya que los miembros de los sindicatos se hallan en igualdad jurídica, se habla de sindicalismo o sindicatos horizontales; en el otro supuesto, por el papel predominante que el Estado asume y por la gradación de potestades y fines que imperativamente establece, se utiliza la expresión de sindicalismo o sindicatos verticales. El llamado horizontal es el régimen que predomina en los países organizados como democracias.

En el ámbito internacional es indiscutible el esfuerzo que se ha realizado para afrontar y solucionar los problemas obrero-patronales:

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

creando una conciencia universal de dignidad humana y, como consecuencia, el respeto mutuo de los hombres y la unificación de los mismos, evitando de esta manera, en gran parte, el antagonismo entre los dos grupos sociales cuyos intereses siempre han estado contrapuestos por la competencia desleal en el comercio internacional, debido a la mano de obra mal pagada y otros innumerables problemas que surgen de un trato desigual al trabajador.

Al Tratado de Versalles, elaborado al final de la Primera Guerra Mundial, precedieron varias conferencias, a las que asistieron representantes obreros de todos los países, en éstas se fueron precisando las demandas obreras. Entre las conferencias más importantes se pueden mencionar las siguientes: la de Leeds en 1916, las de Londres en 1917 y 1918, la del Havre en 1918 y la de Berna, que fue de las más valiosas y cuyas conclusiones formaron la llamada Carta de Berna, que fue el antecedente más significativo del Tratado de Versalles.²¹

Es, en la parte XIII del Tratado de Versalles, donde se acordó crear una organización permanente, con el fin de procurar la formación del Derecho Internacional del Trabajo, inspirado en bases de justicia social y para que éste fuera el principio por el que se guiaran las legislaciones nacionales, a fin de que, de esta manera, se fueran precisando las garantías internacionales, para la protección del trabajo. Esta organización nació en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial y se llamó Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha subsistido con este nombre hasta nuestros días.

"La Organización Internacional del Trabajo es una institución de Derecho Internacional Público, formada por los Estados miembros y controlada democráticamente por los representantes de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de Trabajadores". Su misión es promover la justicia social en todos los países del mundo y su fundación responde, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explota sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. En el preámbulo

²¹ Portal ONU. <http://www.angelfire.com/la/cin/cronologia.html>. 26 de enero de 2002.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

de la Constitución de la OIT se afirma que: *"existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos"*.²²

2.2. Antecedentes históricos del sindicalismo.

Durante la revolución industrial las mujeres, niños y hombres trabajaban largas jornadas en condiciones insalubres; sus trabajos desgastaban sus cuerpos y mentes; los salarios apenas alcanzaban para un mal alimento diario y muchas veces ni para eso. Si un trabajador se enfermaba o decaían sus fuerzas se le despedía de inmediato. No se podía reclamar ante las injusticias cometidas por los patronos porque se perdía el trabajo. La clase trabajadora no tenía derechos ni garantías sociales y eran explotados hasta el extremo. Así, pasaron muchos de años y la situación no cambiaba.

Cansados de todos estos sufrimientos, la clase trabajadora decidió reaccionar contra la explotación y, en las primeras décadas del siglo XIX, surgen organizaciones permanentes de trabajadores, dirigidas y organizadas por ellos mismos. Durante todo ese siglo se consolida un fuerte movimiento obrero y es así como surgieron las organizaciones sindicales.

A continuación se hará una breve reseña de las primeras asociaciones profesionales que, con el paso del tiempo, se convierten en organizaciones sindicales.

En su obra *Introducción al Sindicalismo*, Alberto José Carro Igelmo, menciona que el sindicalismo surgió en Inglaterra, en 1824, pero hasta el año de 1868 fue reconocido el derecho de los obreros para formar sus asociaciones. Luego se extendió por varios países de Europa y América y no fue sino hasta el siglo XX que abarcó a todo el mundo.

En el siglo XVIII surge en Europa la revolución industrial. Es en aquel tiempo que se inventan máquinas como la de vapor, nuevas herramientas y procesos de producción, que hacen que el taller artesanal pierda importancia y surja la fábrica. Se inicia un uso intensivo de los

²² Portal ONU. OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>. 26 de enero de 2002.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

recursos naturales como el carbón, el hule y el algodón y se desarrolla la producción a gran escala. De esa manera se transforma el mundo entero y es a partir de esta revolución que se diferencian claramente dos clases sociales: la trabajadora y la capitalista (patronos).

La introducción de la máquina en la producción, significó un terrible trastorno para los artesanos que fueron arrancados de su antigua estructura social y volcados a una masa anónima que no tenía jerarquías ni valoración profesional y cuyas condiciones de trabajo habían empeorado enormemente pues los horarios de trabajo eran largos y la incertidumbre del empleo evidente; había, también, falta de higiene, los salarios eran tan bajos que se veían obligados a enviar, a trabajar a las fábricas, a sus mujeres y niños.

Las primeras asociaciones nacieron espontáneamente para protestar contra estos abusos.

La violencia inicial dio origen a la represión y a las prohibiciones legales de las asociaciones, que se fundamentaban en las nuevas teorías económicas. En efecto, Adam Smith y los defensores del 'laissez faire' consideraron la mano de obra como una mercadería que, al igual que las otras, debía regirse por la libre oferta y demanda, so pena de alterar el natural y dinámico desarrollo de la economía.

Es así como, desde un principio, el movimiento sindical, surgido espontáneamente del seno de la masa obrera, se caracterizó por sus metas bien definidas que eran: derecho de asociación como arma de defensa; mejoramiento del nivel de vida y de las condiciones de trabajo; jerarquía y dignidad social. Fue cuando estos objetivos no se consiguieron que la acción de los trabajadores fue incansable e incluso llegaron a la violencia.

Esta revolución industrial nacida en Inglaterra, se extendió después a Francia, Alemania y Estados Unidos y en este mismo orden se lograron las primeras conquistas sociales obreras.

En 1824, se permitió, tanto en Inglaterra como en Francia, la asociación. Fue durante las violentas huelgas de Lyon, en 1831, cuando los obreros tuvieron que refugiarse en sociedades secretas que lucharon hasta

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

alcanzar, en 1848, la autorización, por parte del Estado, de los sindicatos que fueron objeto de toda clase de ataques.

Poco después, los sindicatos adquirieron nuevos matices definiéndose dentro de la sociedad y aparecieron dos tendencias principales que se hicieron evidentes en el curso del siglo XIX que fueron: la tendencia reformista o evolucionista y los revolucionarios.

La tendencia reformista o evolucionista (socialista) ve en el sindicato el medio social donde el obrero puede educarse, adquirir cualidades de mando, responsabilidad y dignidad, sentido de solidaridad, llegando paulatinamente a una posición de primer plano en la sociedad y a compartir, con la burguesía, la dirección de la economía.

Para los revolucionarios, las fuerzas que se oponen al progreso social de la clase obrera están en condiciones de trabar la acción sindical y, en razón de ello, los sindicatos deben organizar la acción política con sentido revolucionario y precipitar la caída del régimen capitalista mediante huelgas y otros medios violentos.

Es debido a la influencia política que los sindicatos iniciaron un período en el cual vieron realizadas las ideas que dieron origen a esos movimientos.

En Inglaterra, gracias a las huelgas de los portuarios de Londres en 1889, los sindicatos socialistas adquirieron gran poder y cohesión. Por su parte, en Francia, sindicatos similares se federaron en 1886, mientras que la acción gremial se concentró en las bolsas del trabajo que se encontraban unificadas. En Alemania, sindicatos de influencia socialista y marxista se formaron desde 1863; poco después se organizaron sindicatos cristianos y católicos; años más tarde cobran gran eficacia y se unen en tres federaciones independientes. Es en Estados Unidos donde la organización política es más débil y, por lo tanto, los incipientes sindicatos se enfrentan a la más violenta oposición de los empresarios, la acción sindical se organizó de manera clandestina y con gran dificultad logró su reconocimiento por los patrones, gracias a esto, poco a poco, se multiplicaron los sindicatos de tipo estrictamente gremial. En los países poco desarrollados se pudo comprobar

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

que, salvo contadas excepciones, la legislación obrera no fue consecuencia de luchas sindicales, sino que fue impuesta por partidos políticos progresistas que se inspiraron en los modelos europeos.

Por lo que se refiere a nuestro país se hará una breve reseña de cómo surgió el sindicalismo.

Desde los primeros años de la colonia aparecieron los gremios, fue el de los herreros del primero que se tiene noticia y cuya ordenanza fue formada en 1524; a ésta siguieron un gran número de ordenanzas que comprendieron casi todas las profesiones y oficios, legislándose en múltiples aspectos y abarcándose las materias más complejas.

Dos tipos de empresas fueron reglamentadas por las ordenanzas: el gremio y el obraje, el primero, con una organización jerarquizada y un campo de acción más vasto; el segundo, como institución libre dirigida por los particulares, que en su mayoría fueron españoles que poseían fortuna o que adquirirían los talleres u obrajes por mercedes reales.

Muy pocos indios de ascendencia noble poseyeron obrajes y, en general, la actividad de los mismos se redujo a la elaboración de materias primas, en pequeña escala, que eran aprovechadas por los maestros agremiados o exportadas a España. El trato que se daba a los aborígenes en esos talleres llegó a ser tan inhumano que se prohibió se emplearan los servicios de los indios, por lo que por algún tiempo se contrató mano de obra de esclavos negros; pero pronto se extendieron los obrajes por casi todo el reino, ocupándose, nuevamente, a los indios a quienes se protegió mediante algunas ordenanzas que reglamentaron su contratación, horas de trabajo, jornales, descansos, etc.

La estructura de las corporaciones estuvo integrada por elementos españoles quienes monopolizaron la industria y excluyeron casi del todo a los indios, mulatos y negros, medida que vino a acentuar más las diferencias de razas y clases, incluso hubo numerosas ordenanzas que prohibieron el acceso no sólo a la maestría, sino aun a la práctica misma de determinado oficio, a elementos que no fueran españoles.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

No obstante la diferencia marcada en las clases y las razas, no puede decirse que esa situación haya creado una conciencia de clase encaminada a la lucha por la igualdad, ya fuera en forma organizada o esporádica, además, hay que agregar que en la Nueva España no se presentaron las mismas causas de carácter económico y social que aparecieron en Europa, al acrecentarse la industria y rebasar el comercio las fronteras nacionales. Hubo algunas pequeñas manifestaciones asociacionistas a finales del Virreinato, al implantarse, en 1766, nuevas ordenanzas para la dirección de las minas en Pachuca y Real del Monte, lo que originó que se sublevaran los obreros contra las disposiciones que les parecían desventajosas para sus condiciones de trabajo, alcanzando con su actitud unitaria y de oposición la modificación de las mencionadas ordenanzas.

De todos modos, las actuaciones laborales en defensa de sus derechos fueron débiles y esporádicas, lo que evidentemente acusa una ausencia del concepto de clase que, en todo caso, debió haberse manifestado en forma permanente y con objetivos bien definidos.

A finales del siglo XVIII, empezaron a filtrarse las ideas liberales en la Nueva España y hasta el virrey en turno, en las instrucciones que dio a su sucesor, le hizo notar que las ordenanzas más atrasaban la industria que la adelantaban, ya que parecían calculadas estancar y gravar a los artesanos con pensiones y diligencias inútiles.

Por orden real, del 26 de mayo de 1790, se convirtió a las fraternidades y gremios en simples cajas de ahorros y se dio libertad en la elaboración de la materia y aprovechamiento de la mano de obra.

Las Cortes de Cádiz, en 1813, expidieron un decreto en que se declaró la libertad en el ejercicio de la industria, aboliendo el requisito de exámenes, títulos, sujeción a gremios, etc.

Estas disposiciones y otras realmente tuvieron poco efecto en las costumbres arraigadas de la colonia y, posteriormente, la guerra de la independencia dejó en suspenso la destrucción del régimen gremial.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Al iniciarse el movimiento subversivo contra España, la condición social era verdaderamente problemática y compleja, pues la división de clases era profunda y la riqueza la acaparaban unos pocos, en su gran mayoría españoles. Estas circunstancias hicieron que las primeras proclamas de los libertadores fueran enérgicas y encaminadas, en forma radical, a resolver violentamente el problema económico y social de las clases oprimidas. Morelos llegó a proponer el reparto inmediato de las riquezas de los nobles, ricos, empleados de primer orden, criollos o españoles; el reparto de las tierras, etc. Manuel Ahad y Queipo, obispo de Michoacán, ya con anterioridad a la proclama de Morelos, había propuesto a Carlos IV la solución de diferentes problemas y, entre otros, se refirió a la abolición de la infamia en que se tenía a las castas y la repartición de las tierras.

La situación del obrero, al derrumbarse la vigencia de la Ley de Indias, vino a ser más miserable que en la Colonia, pues entonces eran aplicadas algunas medidas protectoras para los obreros y jornaleros.

Alejandro de Humboldt impresionado de la condición de los obreros textiles escribió en 1802 *"sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres, no sólo la extremada imperfección de sus operarios técnicos en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del local y el mal trato a los trabajadores. Hombres libres, indios y hombres de color están confundidos con presidiarios que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal; unos y otros están medio desnudos, cubiertos de harapos, flacos y desfigurados. Cada taller parece una oscura cárcel; las puertas que son dobles, están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir de la casa, los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados inmediatamente si cometen la menor falta."*²³

A pesar de las circunstancias lamentables de los trabajadores, que más bien podrían llamarse esclavos, no apareció en las masas proletarias la conciencia de clase, ni mucho menos se fijaron un objetivo definido para el logro de sus reivindicaciones como clase oprimida. Durante la colonia y, en

²³ Humboldt, Alejandro de. ENSAYO POLÍTICO SOBRE EL REINO DE LA NUEVA ESPAÑA. Tomo II. Pág. 381.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

la primera mitad del siglo XIX, ni en los obrajes, ni en los gremios que, al parecer, debían estar en un grado de cultura más avanzado y en situaciones más ventajosas para la organización de los trabajadores, se notaron principios de unificación con tendencias a la consecución de un mejoramiento de vida de la clase obrera.

La ausencia de un movimiento sindical, tiene una clara explicación en la falta de iniciativa del artesanado gremial que nunca tuvo una idea definida en sus propósitos, ni siquiera debió ocurrirle un impulso revolucionario en medio de un régimen en que las libertades individuales y colectivas no podían estar por encima de lo que ordenara el soberano.

Las disposiciones legislativas referentes al derecho de asociación, estuvieron diseminadas en algunas ordenanzas, que reemplazaron a las Leyes de Indias, o en el Código Civil o en las costumbres; pero todas éstas trataban sobre el régimen gremial que era una agrupación sin más alcances que la satisfacción de sus intereses particulares en un círculo reducido. La Constitución de Apatzingán habló de los derechos del hombre y del ciudadano como base para la nación mexicana; pero sus tendencias individualistas no le permitieron consentir la libertad de asociación, ya que la única forma asociacionista podía darse en el Estado.

La Constitución de 1824, influenciada en el enciclopedismo, por la teoría del contrato social de Juan Jacobo Rousseau y las ideas de Montesquieu y del individualismo liberal, tuvo necesariamente que hablar de las libertades más sagradas, de la igualdad ante la ley, etcétera; pero se olvidó de la protección que urgía proporcionar a los entes colectivos, a aquellas masas que son fuertes unificadas pero débiles en lo individual y que quedan a merced de los que tienen la fuerza del poder político, económico o social.

La Constitución de 1836, prohibió expresamente, en su artículo 92, el derecho de asociación, al disponer lo siguiente:

"Quedan abolidos todos los monopolios relativos a la enseñanza y al ejercicio de las profesiones."

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Las Bases Orgánicas del 12 de junio de 1843, aunque fueron más explícitas por lo que se refiere al capítulo de garantías, proclamando diferentes libertades, no hace alusión al derecho de asociación. Posteriormente una circular del 10 de septiembre de 1846 del Ministro de Relaciones Interiores y Exteriores, reconoció a los ciudadanos el derecho de asociarse con fines no prohibidos por las leyes.²⁴

Ésta fue la preparación ideológica que precedió al Congreso Constituyente de 1836-1857 en que se escucharon voces autorizadas como la de Arriaga y Zarco que propugnaron por una mejor distribución de la propiedad rural; la de Ignacio Ramírez, que con fuerza y brillantes discursos defendió los intereses del trabajador diciendo: *"El pueblo no puede ser libre ni republicano, ni mucho menos venturoso, por más que cien constituciones y un millar de leyes proclamen derechos abstractos, teorías bellísimas, pero impracticables como consecuencia del absurdo sistema económico de la sociedad... Se habla de contratos que no son más que un medio de apoyar la esclavitud. Se pretenden prisiones o que el deudor quede vendido al acreedor, cosa que sucede en las haciendas que están lejos de la capital y también en las que están demasiado cerca. Si la libertad no ha de ser una abstracción, si no ha de ser una entidad metafísica, es menester que el Código Fundamental proteja los derechos todos del ciudadano y que en vez de un amo no cree millares de amos que trafiquen con la vida y el trabajo de los proletarios. El jornalero de hoy no sólo sacrifica el trabajo de toda su vida, sino que empeña a su mujer y a sus hijos y los degrada esclavizándolos para saciar la avaricia de los propietarios."*²⁵

Las ideas de Ignacio L. Vallarta fueron completamente opuestas a las de Ignacio Ramírez e hizo prevalecer la doctrina liberal, expresando: *"Quiere esto decir que nuestros males son inevitables y que la ley no podrá con su égida defender a la clase proletaria, lejos de mi tal pensamiento; confesando que es en un día imposible conseguirlo todo, voy a ver si puede alcanzarse algo ... Desde Quesnay que proclamó su célebre principio de 'dejar hacer, dejar pasar' hasta que Smith dejó probada la máxima*

²⁴ Red Jurídica. SCJN. LEYES CONSTITUCIONALES.

²⁵ Zarco, Francisco. HISTORIA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1857. Tomo I. Pág. 128.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

económica de la concurrencia universal, ya no es lícito dudar de aquellas cuestiones. El principio de la concurrencia ha probado que toda protección a la industria, sobre ineficaz es fatal; que la ley no puede ingerirse en la producción, que la economía política no quiere del legislador más que la remoción de toda traba, hasta las de protección; que el solo interés individual, en fin es el que debe crear, dirigir y proteger toda especie de industria, porque sólo él tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros principios deduzco esta consecuencia: nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejamos y evitar así las trabas que tienen en mantillas a nuestra industria, porque, sobre ser ajeno a una constitución descender a formar reglamentos en tan delicada materia puede, sin querer, herir a muerte a la propiedad, y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida."²⁶

Las ideas de Ignacio Ramírez fueron vencidas por las de Vallarta que parece haber ligado íntimamente el intervencionismo del Estado a una fijación de bases de un nuevo derecho que reglamentaría las condiciones de trabajo, reglamentación que en todo caso, no necesariamente detendría a la industria. Como consecuencia de la determinación tomada por el constituyente de consignar en la Carta Magna, únicamente en términos generales, la libertad de industria y de trabajo, las disposiciones sobre esta materia quedaron reglamentadas en el Código Civil de 1870, que trató sobre el servicio doméstico, servicio por jornal, obra determinada por precio alzado, etc., introduciendo la innovación en el sentido de que equiparó el concepto de trabajo al de mandato, prescindiendo de la terminología del código francés que clasificaba el servicio personal dentro del arrendamiento, término que pareció atentatorio, a los redactores del Código, expresándolo así en la exposición de motivos del mismo de la siguiente manera: "sea cual fuera la esfera social en que el hombre se halle colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales."

²⁶ Ibid. Op. Cit. Tomo II. Pág. 239.

²⁷ Idem. Pág. 251.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

No obstante la reglamentación del Código Civil, no mejoró en mucho la situación del trabajador, pues la tramitación judicial, los gastos de la misma, una espera larga y dudosa, imposibilitaba al obrero para hacer valer sus derechos ante los tribunales.

El derecho de asociación pareció que iba a tener su primer impulso y fundamento jurídico en la Constitución de 1857 al establecerse como garantía individual, en el artículo 9º, el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito y, éste relacionado con otros preceptos constitucionales, que son los artículos 4º y 5º que garantizaban la libertad de trabajo y el 6º y 7º que instituían la libertad en la manifestación de ideas y en la expresión impresa; pero desafortunadamente todas estas libertades, aunque no dictadas directamente para proteger el derecho de asociación profesional, si se acepta la tesis que expone que el derecho de asociación profesional no es sino la aplicación del derecho general de asociación, que por otra parte, se le ha considerado también como una prolongación, de los derechos naturales del hombre, entonces lógicamente se seguiría que con el artículo 9º de la Constitución se estaba garantizando asimismo el derecho de asociación profesional, vinieron a ser letra muerta al tipificar como delito el artículo 925 del Código Penal de 1871, la reunión de los obreros que lucharan por mejorar sus condiciones de trabajo y el aumento de salarios. El citado artículo decía:

"Se impondrán 8 días a 3 meses de arresto y multa de 23 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro medio 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 trabajo."

Las Leyes de Reforma completaron el conjunto de preceptos que vinieron a dar el golpe de gracia al sistema gremial que había venido sorteando las numerosas prohibiciones que pretendieron su absoluto exterminio y la rudimentaria conciencia de clase que en ellos existía, vino a desaparecer con la supresión de las cofradías que era el apoyo moral de los gremios que hasta entonces habían subsistido, abarcando la Ley de Desamortización en su artículo 23, no sólo a las instituciones de carácter

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

religioso, "sino a todo establecimiento y fundación que tenga el carácter de duración perpetua o indefinida."

Estas medidas tuvieron como consecuencia, terminar con los gremios y con las comunidades indígenas, convirtiendo a los primeros, en asalariados de un capitalismo incipiente y de origen extranjero y a los segundos, en peones de grandes latifundistas.

La conciencia de clase empezó a desarrollarse entre los trabajadores del incipiente movimiento industrial, al huir los artesanos de los gremios para convertirse en asalariados, viniendo a encontrarse y formar causa común con los obreros y a compartir con ellos su precaria situación; pero los artesanos, que llevaban dentro de sí el viejo espíritu gremial, fueron los que impulsaron la creación de las primeras asociaciones profesionales.

Los obreros se hicieron solidarios de las protestas de los indios desposeídos de sus tierras comunales y añoraron las disposiciones de las Leyes de Indias, aconsejando en sus publicaciones, en forma velada, el mantenimiento de una actitud hostil y revolucionaria en contra de los despojadores, decían en su llamado a los indios: "*Seguid, siendo comuneros como lo sois desde 1521.*"²⁸

Las leyes dictadas durante el imperio tuvieron un gran adelanto en beneficio del proletariado y hasta se llegó a crear una junta protectora de las clases menesterosas y la creación de medidas legislativas, siendo algunas, antecedentes de las emitidas en las actuales Constitución y Ley Federal del Trabajo; mas sobre el derecho de asociación los legisladores permanecieron en su habitual indiferencia.

El progreso industrial entró, casi de manera inmediata, en una franca etapa de desarrollo, impulsado por múltiples concesiones hechas a compañías extranjeras y, de manera conjunta con el adelanto de la industria fueron creciendo los problemas de los trabajadores, pues los empresarios trataron, naturalmente, de obtener el mayor rendimiento de sus industrias a costa de una mano de obra mal pagada y forzada a trabajar gran número de

²⁸ Disco compacto ENCICLOPEDIA DE MÉXICO, investigación y redacción de Sofia Misselin y Luis Felipe Brice.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

horas. El trabajador se veía imposibilitado de acudir al gobierno en demanda de protección de sus intereses, ya que la política del 'laissez faire, laissez passer' prohibía terminantemente la intervención del Estado en las relaciones contractuales de trabajadores y patronos.

Ante la falta de protección oficial se fue haciendo cada vez más necesaria la unificación de los trabajadores para buscar una defensa más equiparada ante los patronos. Las primeras agrupaciones, que eran una representación especial de la asociación sindical por medio de sindicatos, tuvieron más bien carácter de sociedades mutualistas, siendo una de las primeras de que se tiene noticia, la Sociedad de Socorros Mutuos, fundada por obreros de la ciudad de México en el año de 1853. Las actividades de estas agrupaciones eran altamente meritorias, pues prestaban servicios muy benéficos al conjunto de la sociedad; al socio se le protegía durante su enfermedad allegándole alguna cantidad de dinero en efectivo fijada en los estatutos, proporcionándole médico, medicinas y toda clase de atenciones.

El segundo paso que dio el movimiento obrero se expresó en una tendencia cooperativista, ya no con miras a una protección reducida al tiempo de enfermedad, sino a mejorar en general la situación económica del trabajador.

Estos primeros ensayos, inspirados por el viejo concepto del proteccionismo gremial y las nuevas ideas de Marx y Engels que se colaron en nuestro medio, fueron sin duda un antecedente inmediato de las primeras asociaciones sindicalistas que surgieron por todas partes, entre los años de 1870 y 1880, destacándose por su importancia el nacimiento del Círculo de Obreros de México, el 16 de septiembre de 1872, que fue el que marcó caminos más precisos en la primera etapa de lucha que empezaba a organizarse. Para 1874 este Círculo había llegado a redactar un reglamento general para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, formado y aprobado por todos sus representantes.

Este reglamento es una mezcla del espíritu gremial y de las nuevas tendencias revolucionarias. Dos años más tarde contaba el Círculo de Obreros de México, con más de 8,000 socios efectivos y en marzo de 1876

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

celebró el Primer Congreso Obrero Permanente, primero que se celebró en México con esa característica de lucha social a favor del proletariado.

El reglamento redactado por el Círculo de Obreros de México es sumamente interesante y pugna por alcanzar libertades en el orden político y social, fijación de salarios uniformes, nombramientos de procuradores generales de los trabajadores, etc.

Pronto las organizaciones obreras entraron al escabroso campo de la política y fueron, naturalmente, arrastradas tras los candidatos que más prometían.

En el terreno ideológico, reforzado por el periodismo obrerista, se mezclaron las tendencias más opuestas, pues mientras unos se inclinaban por el mutualismo y el cooperativismo, otros enterados, sin duda, del pensamiento de Marx, pretendían el logro de sus propósitos por medio de la huelga, el boicot, la lucha franca y decidida entre las clases obrera y patronal.

Las actividades del proletariado ya no estaban encaminadas a conseguir tan sólo el mejoramiento del salario y condiciones de trato más ventajosas, sino que ahora se pretendía la estructura de una nueva sociedad en la que desaparecieran la propiedad privada y sobre todo la extranjera.

En estos nuevos caminos, marcados en forma un tanto intempestiva y teniendo como premisas la falta de organización e ideales bien definidos, fueron obstaculizados y anulados por el porfirismo que persiguió en forma rápida y efectiva a los dirigentes de esos movimientos, clausuró publicaciones obreras y en general se aplicó el artículo 925 del Código Penal con todo su rigor, de tal manera que fue imposible cualquier movimiento obrero, aun pacífico, para la obtención de mejores condiciones de trabajo.

En medio de esta confusión, en el medio fabril, fueron los ferrocarrileros y los obreros de la industria textil, los únicos que conservaron sus organizaciones profesionales, los primeros inspirados en los trabajadores estadounidenses que prestaban sus servicios en empresas

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

que manejaban líneas mexicanas, ya que éstos gozaban de concesiones que no podían compararse a la de los mexicanos, como fueron: salarios elevados, vacaciones, etc. debido, en gran parte, a su filiación a sindicatos norteamericanos que propugnaban y alcanzaban las ventajas enunciadas.

Los obreros textiles, por su parte, mantuvieron su espíritu de lucha y los sindicatos subsistieron en todas las fábricas. Se unieron a una organización que tuvo que pasar por innumerables vicisitudes, ésta fue el Gran Círculo de Obreros Libres.

En síntesis, se puede afirmar que los primeros años del sindicalismo en México fueron un conjunto de impulsos espontáneos que surgieron imprecisos y desorientados, engendrados, por una parte, por el malestar general de las masas trabajadoras y por otra, por las primeras ideas importadas de Europa y las de uno que otro de nuestros dirigentes intelectuales, que pasando por encima de su liberalismo, abogaron por el proletariado, refiriéndose al derecho de asociación; pero, desafortunadamente, de todos estos factores no brotó una idea clara.

A principios de este siglo y, en medio de esta confusión de ideas se acrecentaba el problema obrero; pues aunque el progreso industrial y agrícola caminaba a buen ritmo, las condiciones de los trabajadores se hacían cada día más penosas.

De esta situación podemos tener una idea por las palabras del Obispo de Querétaro Francisco Banegas Galván, que con valentía y énfasis terminante ponía de manifiesto el problema social en los siguientes términos: *"No hay indudablemente esclavitud entre el rico y el pobre; pero de hecho la esclavitud existe más horrorosa que la antigua porque está velada con la apariencia de libertad. La esclavitud es la cesión perpetua de todo el hombre a otro hombre, de su trabajo, de su vida y de su conciencia. En México, país clásico de la libertad como lo han llamado los oradores del 5 de mayo y 16 de septiembre, hay esclavitud. No es necesario caminar mucho para encontrarla: el ferrocarril a unas cuantas horas nos conduce a donde está. Es una finca de campo, ahí está el trabajador, ha rendido su trabajo, sacrificio de su vida y hasta inmolado su conciencia, del día a la noche conduce el arado, del día a la noche cava, hora tras hora remueve la*

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

tierra, esparce el agua, corta madera, recoge las mieses y en cambio de esta fatiga terriblemente penosa sólo recibe de 18 a 25 centavos al día que se les da parte en semillas y parte en efectivo, y aún este precio les parece excesivo a los hacendados quienes lo rebajan de manera ingeniosa. El trabajador necesita de otras cosas para su alimento y vestido; el hacendado se las dará; ahí está la tienda para que en ella se provea de todo. He aquí las consecuencias: el peón da su trabajo y en cambio recibe sólo mal alimento y peor vestido. ¿No es ésta la condición del esclavo?... estáis aglomerando odios y rencores y cuando el viento socialista sople en México, y quizá sople pronto, agitará esas olas que vosotros habéis preparado y a su raudal y potente empuje quedarán sepultadas vuestras riquezas y vuestras vidas."²⁹

Los anteriores conceptos reflejan el estado angustioso de los trabajadores del campo, que desafortunadamente era el mismo que de los trabajadores de la industria, urbanos y domésticos y en general de la inmensa mayoría del asalariado.

Como consecuencia de la terrible situación del proletariado y del ejemplo de los movimientos obreros en Estados Unidos que habían conseguido grandes ventajas así como, también, de la propaganda anarquista que en secreto circulaba por toda la República, se crearon varios centros obreros, unos, con apariencia de sociedades mutualistas o con fines de cooperativismo y recreo y otros, francamente con finalidades revolucionarias y tendencias anarquistas que funcionaban como sociedades secretas.

Los movimientos de huelga fueron esporádicos y consiguieron algunas prestaciones, que graciosamente quisieron otorgar los patrones, otros, fueron sofocados con gran violencia como el de Cananea, en que trabajadores mexicanos fueron abatidos a tiros por tropas estadounidenses y el de Río Blanco cuyos trabajadores no acataron el laudo emitido por Porfirio Díaz, que terminó con la huelga de 92 fábricas textiles y, que al no querer regresar a sus labores fueron engañados para que lo hicieran y luego incitados a la violencia, para caer, enseguida, bajo el nutrido tiroteo de tropas federales que, de antemano, estaban apostadas de manera estratégica.

²⁹ Velásquez Pedro H., MISERIA DE MÉXICO. Pág. 63.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

El movimiento social católico tuvo bastante éxito, ya que logró unificar a miles de obreros y pugnó vivamente por mejorar sus condiciones, llevando a cabo numerosos congresos, formando círculos sociales en que se orientaba al obrero y exigiendo de los patrones entre otras demandas una jornada de ocho horas, descanso dominical, fijación de tarifas de salarios y prohibición del trabajo a los menores de 12 años.

Tristemente todos los movimientos obreros, moderados o revolucionarios, se estrellaron ante el régimen Porfirista pero por fortuna sembraron la semilla que germinó una vez derrocado Porfirio Díaz.

El 1° julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, expidieron el manifiesto del Partido Liberal Mexicano, que incluía un capítulo relacionado con el capital y trabajo, entre las ideas que proponía se pueden mencionar las siguientes: establecer un máximo de ocho horas de trabajo; un salario mínimo; reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; vigilar los destajos; prohibir el empleo de menores de 14 años; obligar a los dueños de minas, fábricas y talleres a mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad; obligar a los propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a sus trabajadores; pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; extinguir las deudas de los jornaleros para con sus amos; impedir abusos con los medieros; pagar los salarios con dinero efectivo y suprimir las tiendas de raya; ocupar una mínima parte de trabajadores extranjeros y pagarles lo mismo que a los mexicanos en condiciones iguales; y, hacer obligatorio el descanso dominical.³⁰ Actualmente, el fundamento legal de todos estos derechos de los trabajadores lo encontramos en el artículo 123 constitucional así como en diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Este documento circuló, en forma clandestina, gracias al periódico 'Regeneración', el que convocó a los trabajadores a la unión, a la organización y a la lucha contra la dictadura, aduciendo que era el único modo de poner fin a todas las injusticias y desigualdades. Este partido liberal tenía como afiliados secretos a la Unión Liberal Humanidad en

³⁰ Portal Altavista. Hermanos Flores Magón. <http://members.tripod.com/~monje/mago/man16mar18.html>. 23 de febrero de 2002.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Cananea; al Gran Círculo de Obreros Libres en Río Blanco. Los dirigentes del Gran Círculo se proponían organizar a los obreros de todo el país, llegando a tener 80 filiales; fomentar las publicaciones opositoristas a través de dos periódicos: 'La Revolución Social' y 'La Unión Obrera'; y a ayudar a perseguidos y encarcelados.

Los patrones, a su vez, en respuesta a la huelga de los trabajadores, actuaron colectivamente al implantar en diciembre de 1906 un nuevo reglamento en la industria textil del área Puebla-Tlaxcala, cerraron 93 fábricas en el país y dejaron sin empleo a 57 mil hilanderos y tejedores. Una resolución presidencial puso término a este conflicto.

En 1908, la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros, intentó, con muy poco éxito, organizar una huelga en Aguascalientes.

Hacia finales de la dictadura, el libro de Francisco I. Madero, "La Sucesión Presidencial", contribuyó a que los grupos obreros centraran su interés en la renuncia del presidente Díaz, pues consideraban que un cambio político mejoraría su situación.

Al triunfo de la revolución mexicana y, con Madero al frente del país, se multiplicaron las organizaciones obreras en la ciudad. Ejemplo de esto es el nacimiento de la Confederación de Tipógrafos de México, que editó 'El Tipógrafo Mexicano', donde se formaron algunos dirigentes.

Otros anarquistas agruparon a los sastres, panaderos, zapateros, canteros y albañiles. Los carpinteros, músicos y ferrocarrileros se congregaron en sociedades mutualistas como fueron: 'Mártires del 7 de Enero', 'Fe y Trabajo', 'Mártires del Trabajo' o 'El Arma de la Destrucción'. La Gran Liga del Trabajo, pretendía unificar a los grupos de todo el país en una sola confederación y asegurar la representación política de los trabajadores ante el gobierno; pero, un año después de fundada, Ángel T. Montalvo, su presidente, informó que el número de sus miembros había disminuido de 1,220 a sólo 154. Lo mismo ocurrió a la Cámara Nacional del Trabajo.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

En diciembre de 1911, el presidente Madero creó un Departamento del Trabajo, adscrito a la Secretaría de Fomento. Este organismo promovió la industria, aunque sin intervención de los trabajadores; acordó reducir la jornada a 10 horas, fijar un salario mínimo y pagarlo en efectivo. Los obreros crearon un Comité Permanente, con sede en la ciudad de México, que tenía filiales en casi todos los centros textiles para vigilar el cumplimiento de aquellos compromisos y de llamar a la huelga en el caso de que hubiesen violaciones.

En junio de 1911, se formó, en Tampico, el Gremio Unido de Alijadores, sobre principios de mutualismo y moralidad; pero su duración fue muy corta. En 1912, se fundó, en Veracruz, una Cámara del Trabajo independiente; existía, también en ese puerto, la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, cuyo programa incluía la creación de cooperativas de trabajo y consumo; la expedición de leyes laborales; la instalación de juntas de conciliación y arbitraje; la implantación del seguro del trabajo y el reconocimiento del derecho de huelga. La Confederación trató, sin éxito, de unificarse con la Cámara y, tiempo más tarde, ambas desaparecieron.

La Casa del Obrero Mundial se fundó en 1912. No fue un sindicato, pero contribuyó a la organización ulterior del movimiento obrero. Funcionaba como lugar de reunión para discutir las diferentes concepciones de organización y preparar la propaganda sindicalista. Se afiliaron a ella muchos de los organismos existentes y los que fueron surgiendo con posterioridad, de hecho llegó a coordinar el movimiento obrero de todo el país. En un primer momento, la corriente anarco-sindicalista cobró hegemonía y la Casa adoptó la política de la no conciliación, la no actuación política y la acción directa o violenta, haciendo énfasis en las huelgas y el sabotaje.

En contra de la Casa del Obrero Mundial la administración maderista arrestó a los dirigentes mexicanos y expulsó del país a los extranjeros, al mismo tiempo que el periódico 'Nueva Era' acusaba a la Casa de ser un "centro de propaganda subversiva".³¹

³¹ ENCICLOPEDIA DE MEXICO, Op. Cit.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

El clero, a su vez, amenazó con la excomunión de todo trabajador que ingresara a ella. Los obreros habían roto con Madero, acusándolo de seguir los pasos de Porfirio Díaz, cuando, en febrero de 1913, Victoriano Huerta usurpó el poder e impuso la violencia.

La Casa del Obrero Mundial continuó con su tarea y celebró una manifestación pacífica en la que no hubo incidentes con la policía, el 1° de mayo de 1913, primera en el país conmemorativa del Día del Trabajo, a la que asistieron grupos organizados de carpinteros, pintores, zapateros, tejedores, sastres, canteros y albañiles que demandaban una jornada de ocho horas y el descanso dominical. Semanas después, la dirección de la Casa convocó a un mitin en la Alameda, que se convirtió en un acto contra Huerta. Días más tarde, los dirigentes, los oradores y sus partidarios fueron expulsados del país o encarcelados y torturados. La Casa reanudó sus actividades el 21 de agosto de 1914, al triunfo de las fuerzas constitucionalistas sobre el huertismo. Esta vez no parecía que sus dirigentes pudieran seguir condenando la participación de los obreros en la lucha de facciones y manteniendo, en consecuencia, su neutralidad en la guerra civil. Algunos de sus dirigentes habían tomado ya partido por el zapatismo otros, se inclinaban por Carranza.

En enero de 1915, Álvaro Obregón, entregó a la Casa del Obrero Mundial el templo de Santa Brígida y el Colegio Josefino, el taller donde se imprimía 'La Tribuna' y una fuerte cantidad de billetes para asistir a los trabajadores desamparados por lo que aceptaron que Luis N. Morones, propuesto por el Sindicato de Electricistas, ocupara la gerencia de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, que estaba intervenida.

El 10 de febrero de 1915, 66 de los miembros de la Casa acordaron suspender la organización gremial e incorporarse al Ejército Constitucionalista, formados en "compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones", que llevarían la denominación de "rojos". El pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial se firmó, el 17 de febrero de ese mismo año.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN

En este pacto el gobierno se comprometía a atender las reclamaciones de los obreros en los conflictos que pudieran suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo.

Apenas un mes después, debido a las contingencias de la guerra civil, en marzo de 1915, la Casa cambió su sede a Orizaba. Desde allí se organizaron seis batallones rojos integrados por trabajadores que marcharon por el territorio nacional y, que al llegar a las plazas ocupadas organizaban grupos obreros, los afiliaban a la Casa del Obrero Mundial y promovían huelgas para pedir el reconocimiento de los sindicatos y la jornada de ocho horas, que eran ganadas gracias al apoyo militar. Cuando la Casa se reinstaló en México, en agosto de 1915, después del triunfo del constitucionalismo, le fue entregado el Palacio de los Azulejos.

Rápidamente se extendió la organización obrera: en la capital surgieron los sindicatos de obreros panaderos, boneteros, cortadores y operadores de sastrerías, peluqueros y cigarreros; y se reorganizaron las federaciones de Obreros y Empleados de Tranvías, de Obreros de la Maestranza Nacional de Artillería y de Obreros de Hilados y Tejidos y Similares, los electricistas y muchos otros gremios, cuya dirección ideológica partía del periódico 'El Ariete', del Ateneo Obrero y de la Escuela Moderna. Otro tanto ocurría, aunque en menor escala, en Chihuahua, Nuevo León, Tamaulipas, San Luis Potosí y Jalisco.³²

Pero muy a pesar del pacto de la Casa con el Estado, en noviembre de 1915, empezó la represión al decretarse la militarización de los ferrocarrileros; se impidió la distribución de la propaganda sindical; se clausuró la Casa del Obrero en Monterrey y sus líderes fueron detenidos, se dictó orden de aprehensión contra sus dirigentes en Guadalajara; y, en la capital el General Pablo González cerró la Casa, mientras el gobierno lanzaba un manifiesto que proclamaba que *"si se había luchado contra la tiranía del capitalismo, no debía existir ahora la tiranía del obrerismo"*³³.

En respuesta, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal convocó, para el 5 de marzo de 1916, a un Congreso Obrero

³² Ibid.

³³ Idem.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Nacional, en Veracruz. Se enviaron mensajes pidiendo la libertad de los líderes presos y se acordó que todas las organizaciones presentes se denominaran Confederación del Trabajo de la Región Mexicana (CTRM). Ya con este carácter, los delegados que representaban a sindicatos y uniones firmaron un pacto de solidaridad y una declaración de Principios.

En éste se expresaba que la CTRM aceptaba como principio fundamental de la organización obrera la lucha de clases; como finalidad suprema, la socialización de los medios de producción; y, como procedimiento de lucha, la acción directa; que quedaba excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno, a un partido o a algún personaje que aspirara la presidencia de la República; sin embargo, la CTRM se extinguió muy pronto.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, incluyó en su artículo 123, apartado 'A', fracción XVI, lo siguiente:

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

En esa virtud, el 13 de octubre de 1917, se reunió, en Tampico, el Segundo Congreso Obrero Nacional, convocado por las organizaciones de Tamaulipas afiliadas a la Casa del Obrero Mundial. Allí se reafirmó el derecho de libre asociación y se recomendó la agrupación sindicalista, pero se pusieron de manifiesto las corrientes ideológicas antagónicas del movimiento obrero de aquella época: la socialista, la sindicalista revolucionaria (Herón Proal) y la sindicalista reformista (Luis N. Morones). Finalmente, el programa adoptado correspondió a esta última y, aunque por haberse prohibido la acción de grupos doctrinarios dentro de los sindicatos se agravaron las pugnas y se llegó a temer el fracaso del Congreso, éste designó un Comité Central con residencia en Torreón, donde el gobernador de Coahuila le brindaba cierto apoyo. El Comité, a su vez, convocó al Congreso del 1º de mayo de 1918, en Saltillo, bajo la presidencia de Luis N. Morones (reformista), Jacinto Huitrón (anarquista) y Teodoro Ramírez

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADHISIÓN***

(sindicalista), que constituyó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

En su declaración de principios, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) reconoció la existencia de dos clases sociales y el derecho de los explotados a luchar contra los explotadores para procurarse un mejoramiento económico y moral, mediante la organización de sindicatos, federaciones y confederaciones e introdujo un matiz diferente en esta nueva táctica, esto es, fue abandonada "la acción directa" del anarquismo y sustituida por la "acción múltiple"³⁴.

La aplicación de esta nueva declaración, condujo a la creación, dentro de la CROM, del Grupo Acción, compuesto por Luis N. Morones, Ezequiel Salcedo y Celestino Gasca, entre otros. Las fracciones anarquista y socialista, a su vez, propusieron la formación del Grupo Regional, para indicar su vinculación con los proletarios de todos los países. Finalmente, la denominación que se aprobó evidenciaba la transacción regional y mexicana, esto es, Grupo Regional y Mexicano. A su vez, el lema adoptado, "Salud y Revolución Social", era de carácter anarquista, pero el dominio correspondió al Grupo Acción.

La CROM cambió pronto su sede de Aguascalientes a la ciudad de México. Fundada con 7 mil miembros para 1927 el número de sus afiliados ascendió a 2 millones.

El Partido Laborista Mexicano fue fundado a iniciativa de la organización antes mencionada.

Durante el gobierno del presidente Calles se instauró, a favor de los trabajadores, la Secretaría de Estado llamada de Industria, Comercio y Trabajo, que tenía como titular a Morones; la jefatura del Departamento del Distrito Federal; en las Cámaras había 11 de los 48 senadores, 40 de los 272 diputados federales y dos gobernadores³⁵ con los cuales se esperaba una mejora considerable en materia laboral.

³⁴ Idem.

³⁵ Idem.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

Previamente la CROM había resuelto tener espíritu nacionalista y prometió estudiar y resolver todos los problemas que afectaban a la República Mexicana a lo que la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal declaró que no se trataba de destruir el capital; sino de consolidar, de manera armónica el trabajo y el capital.

A finales del año de 1924, la CROM distinguió a Calles con la presidencia honoraria pues fue durante su sexenio cuando se vio una mejora considerable en las condiciones de los trabajadores y, en 1925, emprendió una campaña en la que se pretendía ganarse la confianza de los inversionistas extranjeros para que éstos invirtiesen en el país y se crearan nuevas industrias.

Para mediados de 1928, la CROM empezó a desintegrarse pues el Poder Legislativo acusó a sus líderes de pretender afiliar a los obreros y campesinos con fines políticos. Sin embargo, Calles le siguió prestando su apoyo y ésta mantuvo su fuerza en la Junta de Conciliación. En los años siguientes se formaron otras centrales obreras que gozarían del apoyo del Estado.

A final del gobierno del presidente Ávila Camacho, los cromistas intentaron reorganizar el Partido Laborista para aproximarse al entonces candidato Miguel Alemán y, a fines de 1946, insinuaron un cierto apoyo al Partido Revolucionario Institucional (PRI), que se hizo evidente en el informe del Comité Central de 1948 a 1951. En 1950 la CROM organizó el Primer Congreso Nacional Anticomunista; en 1951-1952 participó en la campaña presidencial de Ruiz Cortines y, en agosto de 1955, estaba ya afiliada al PRI. En agosto de 1963 declaró que la acción múltiple significa sincera colaboración en todos los órdenes para los gobiernos democráticos y revolucionarios y pidió a sus agremiados que esperaran la sana orientación política proveniente del PRI, pues sería este partido político el que escogería al mejor hombre como presidente de la República.³⁶

En 1984 la CROM contaba con poco más de 100 mil afiliados, distribuidos principalmente en 750 sindicatos de las ramas textil, de transportes; azucarera y alimenticia en 900 agrupaciones campesinas. Su

³⁶ Krauze, Enrique, LOS SEXENIOS, Pág. 28.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

política laboral fue expuesta por su oficial mayor en estos términos: "*La CROM subordina sus demandas económico-sindicales al desarrollo económico del país, y su recurso normal de lucha no es la huelga sino la revisión, cada dos años, del contrato colectivo de los trabajadores*"³⁷

Del 16 al 22 de febrero de 1921 se celebró una convención en donde se integró la Confederación General de Trabajadores (CGT), ésta se pronunció por la lucha contra el capitalismo; la unidad proletaria; la búsqueda de la mejor forma de organización obrera; una cultura que favoreciera la acción violenta contra el sistema imperante; y, la no participación política de sus miembros en el gobierno. La CGT se calificó a sí misma de roja y acusó a los amarillos de la CROM, a estar asociados a la Federación Americana del Trabajo dirigida por Samuel Gompers; expresó que trabajaría en oposición a la CROM; afirmó que su interés principal estaba en las masas y no en los individuos y se pronunció por un cambio drástico en la situación política, económica y social de los trabajadores. Con esto quiso ofrecer una opción no oficial al movimiento obrero. Ese mismo año incitó a los obreros a que se apoderaran de las fábricas y los campesinos de las haciendas desocupadas.

Estas actitudes radicales provocaron la reorganización del obrerismo católico, que desde 1904, había formado cajas de ahorro, abierto dispensarios y creado sociedades mutualistas. Sus principios eran el respeto a la religión, a la nación, a la familia y a la propiedad y a pesar de que en 1925 tenía 23 mil miembros agrupados en 392 sindicatos, la mayoría de éstos se afiliaron a la CROM o a la CGT, que les garantizaban mejores resultados y más rápidos.

Mientras tanto, la CGT fue abandonando su matiz anarquista y participando cada vez más en la política. Para 1925, ya no insistía en el apoderamiento de las fábricas; se opuso a la militarización de las escuelas y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; pidió una enseñanza racionalista y llamó a la acción directa contra la burguesía. En 1929, había perdido ya una gran parte de los muchos miembros que llegó a tener y fue en 1931 cuando abandonó totalmente el anarquismo, se volvió aliada del gobierno y se unió, al igual que la CROM, a la lucha contra el comunismo. En su 50º

³⁷ ENCICLOPEDIA DE MÉXICO, Op. Cit.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*

aniversario su Secretario General, reiteró la decisión de la CGT de seguir luchando en defensa de los trabajadores, dentro de los lineamientos de la Revolución Mexicana; criticó con severidad a los encarecedores y a los patrones que no cumplieran con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y subrayó que esta central había sido una de las primeras que se adhirió al Partido Nacional Revolucionario y seguiría afiliado al mismo con toda lealtad.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), nació en junio de 1933, gracias a que varias organizaciones independientes de la CROM y de la CGT firmaron un pacto de unidad, reconocieron la falta de ideología y conciencia de clase y convocaron a un congreso del cual esta confederación surgió. Bajo la dirección principal de Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez, se acordó trabajar para la satisfacción de las necesidades inmediatas de los trabajadores, como son la fijación de salarios mínimos, libertad sindical, menores jornadas de trabajo, etc. y se prohibió la militancia política, pero se informó que lucharían porque la clase explotada desarrollara una mentalidad revolucionaria para llegar a la tan deseada transformación social y que responderían con la huelga general a todo intento de establecer una dictadura en el país. La nueva organización operó por medio de federaciones regionales obrero-campesinas hasta el 17 de febrero de 1936, fecha en que los dirigentes decidieron disolver la central, en tanto se constituía una nueva. Al clausurar esta asamblea, Lombardo Toledano dijo: *"La Confederación General de Obreros y Campesinos vino en la historia del proletariado de México a renovar la confianza de la clase explotada, en el futuro de sus propios intereses y en el porvenir de la sociedad mexicana. Vivíamos en un pantano por culpa de los prevaricadores; la organización obrera era un instrumento en manos de los políticos sin escrúpulos; se había llegado a adquirir la convicción de que la única forma de obtener ciertas ventajas era la de estar en relación humillante con el gobierno"*³⁸.

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) fue producto de la unificación de sindicatos independientes y de los grupos que se habían separado de la CROM y de la CGT, de la disolución de la CGOCM y de la actividad del Comité Nacional de Defensa Proletaria, constituido para

³⁸ Krauze, Op. Cit, tomo II. Pág. 18

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

promover una nueva central. La Asamblea Constituyente de la CTM se celebró en la Arena Nacional del 21 al 24 de febrero de 1936. Concurrieron a ella algunos intelectuales al servicio del movimiento obrero. El Comité Ejecutivo Nacional quedó integrado por Lombardo Toledano como Secretario General; Juan Gutiérrez en Trabajo y Conflictos; Fidel Velázquez fue designado para Organización y Propaganda; Miguel A. Velasco en Educación; Carlos Samaniego para Finanzas; Pedro A. Morales en Acción Campesina y Francisco Zamora a Estudios Técnicos. El congreso resolvió que la central lucharía por una sociedad sin clases y por la desaparición del capitalismo, utilizando como tácticas de lucha la huelga, el boicot, la manifestación pública y la acción revolucionaria; que sería un organismo independiente del poder público, que actuaría bajo el lema "Por una Sociedad sin Clases". Pasados unos años, los estatutos se modificaron para alejar cada vez más a la central de la corriente socialista y se adoptó un nuevo lema "Por la Emancipación de México", que implicaba una acción conjunta con el Estado para oponerse al imperialismo.³⁹

Desde 1940, tras desplazar a los comunistas, la corriente sindical reformista ha controlado la organización. Están afiliados a la CTM los sindicatos más numerosos de la República: el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la República Mexicana (SITMMRM), de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), de terraceros y muchos otros, así como las federaciones locales.

Después de la aparición de la CTM y hasta la fecha han nacido numerosas organizaciones como son:

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) que se integró gracias a diversos sindicatos; la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) formada por elementos disidentes de la CGOCM; la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) que tuvo una vida muy corta; el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) que estuvo formada por el gremio de la confección de la ciudad de Irapuato, los zapateros de

³⁹ Ibid. Tomo I. Pág. 30

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

León y el Sindicato Fraternal de la Construcción del Distrito Federal; la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) que agrupaba, entre otros, al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuya finalidad principal era consolidar la alianza entre los obreros, campesinos y estudiantes; la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE); el Congreso del Trabajo (CT); y, la Unidad Obrera Independiente que era un grupo de organizaciones obreras que habían roto toda relación con la centrales vinculadas al PRI y al Estado.

En la actualidad, el número de huelgas ha descendido notablemente. Este fenómeno se debe, sin duda, al cambio de ideología de los obreros que han sido más tolerantes, así como también a la actitud conciliatoria de los gobiernos, la tendencia de las empresas a comprender más la situación de sus obreros, etc.

De lo hasta aquí expuesto se puede advertir que los males ocasionados por el liberalismo, que tenía sumido al trabajador en una condición de esclavo, no fueron derrotados con los nuevos movimientos, basados en teorías contrarias al liberalismo e individualismo; sin embargo, los últimos años han sido fecundos en los cambios ideológicos, pero no se puede afirmar que el camino seguido hasta ahora sea malo en sí, pues si bien es verdad que ha habido desviaciones, abusos y sobre todo un juego engañoso, también es cierto que se ha avanzado y se ha despertado, en el elemento obrero, la conciencia de la dignidad humana y la aspiración de hacer uso de sus libertades sagradas: la libertad y la igualdad que antes apenas si eran vislumbradas por unos pocos de nuestros trabajadores que por tantos años vivieron sumidos bajo la explotación y lo que es más terrible, bajo el convencimiento de que su posición en la sociedad había sido predeterminada fatalmente al nacer, vivir y morir en la más cruel de las sujeciones y en la triste y brutal explotación del hombre por el hombre.

Es gracias a la asociación profesional y al movimiento sindicalista que nacen los sindicatos, de los que se puede mencionar lo siguiente:

Nuestra Constitución Política garantiza el derecho de asociación profesional pero no define al sindicato, sin embargo, nuestra legislación

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN⁴⁰

laboral, en su artículo 356, si incluye una definición del mismo en los siguientes términos:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Al respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó: *"Con el nombre de sindicato se conoce en nuestra legislación el fenómeno jurídico de la asociación profesional. Su funcionamiento no propende únicamente hacia la lucha de clases, ya que pueden constituirse con finalidades ideales y económicas para estudiar la situación de los trabajadores y procurar su mejoramiento, mediante una adecuada organización y mayor preparación de sus componentes."*⁴⁰

Mario de la Cueva aclara que nuestra legislación no es restrictiva en cuanto a las finalidades a perseguir por los sindicatos, de tal forma que enuncia como sus objetivos, los siguientes:

* Representar y defender los intereses colectivos de los trabajadores o de los patronos, lo cual implica consagrar la unión y fortalecimiento de cada una de sus respectivas agrupaciones, equilibrando ambas fuerzas, exigiendo la celebración y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (tema que se tratará en el siguiente capítulo), para mejorar y uniformar las condiciones de trabajo de sus afiliados.

* Representar y defender a las clases sociales, ya que respecto de los sindicatos de obreros, éstos pugnan por la mejora inmediata del nivel de vida de sus afiliados.

* Representar y defender los intereses individuales de sus afiliados. Los acontecimientos durante el siglo XIX hicieron evidente la necesidad de que el trabajador como individuo aislado se una a otros para la defensa de sus derechos. Precisamente la asociación profesional está

⁴⁰ IUS 2002. Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte, LXXII. Pág. 23.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

facultada legalmente para representar los intereses del trabajador afiliado a la misma.

- * Organizar agencias de colocación para favorecer a los trabajadores.
- * Fomentar centros de educación y cultura; tal es el caso de escuelas técnicas, bibliotecas, publicación de periódicos, folletos de información, libros, organización de conferencias, seminarios y exposiciones, etc.
- * Organizar servicios de ayuda y previsión social, como son cajas de ahorro, cooperativas, mutualidades, etc.

Para Néstor de Buen el sindicalismo en México es un instrumento de clase, además de ser un derivado jurídico mas no una consecuencia social auténtica, es un movimiento clasista sin una conciencia de clase; ya que sus demandas se limitan principalmente al terreno económico y no al de los conflictos políticos y sociales.

Las alusiones a la doctrina y a la legislación de los distintos países demuestran la imposibilidad de una noción única del sindicato; incluso la realidad (como es el caso de México) obstaculiza tal pretensión. Sin embargo, para Néstor de Buen las tendencias sindicales cuentan con algunos principios comunes que con respecto a los trabajadores son los siguientes:

Principio de Unidad.- La unidad de los trabajadores facilita la organización de los mismos en varios o en un solo organismo destinado a defender sus intereses comunes.

Principio de Exclusividad.- De Buen Lozano cita que García Abellán comenta que la exclusividad sindical empuja al sindicato a estar en pie de lucha frente a su contrario, sin atender al ejercicio de los derechos de la profesión a la que representa, ni a la colaboración pública.

La exclusividad sindical se manifiesta de dos maneras:

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

En primer lugar, la Ley Federal del Trabajo dispone que sólo el sindicato mayoritario está legitimado para representar el interés profesional de todos los trabajadores de una misma profesión (tratándose del sindicato gremial), o de empresa o de industria; y ser el titular del contrato colectivo de trabajo respectivo.

En segundo lugar, son los contratos colectivos de trabajo los que confirman la obligación a cargo del patrón de tratar sólo con el sindicato en lo tocante a conflictos colectivos; aunque también con relación a los individuales, siempre que se observe lo dispuesto en el artículo 375 de la actual Ley Federal del Trabajo, que dispone literalmente lo siguiente:

"ARTÍCULO 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato."

Principio de Autonomía.- Ésta es la facultad de autorregulación de darse a sí mismo un régimen jurídico. En el Derecho del Trabajo la autonomía sindical se da con relación a los trabajadores, al empresario, al Estado y a otros organismos sindicales.

Principio de Democracia.- Con relación a este punto basta decir que nuestra legislación refuerza este principio, tal y como dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371, fracción VIII, el cual consigna que las resoluciones de las asambleas deberán de tomarse por un mínimo del 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección del mismo. Aunque literalmente Néstor de Buen reconoce que, lamentablemente, la realidad de la vida sindical es totalmente diferente de un sistema democrático.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo establece, en sus artículos 360 y 361, la siguiente clasificación de los sindicatos, de los cuales se hará una breve explicación:

"Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad:"

Sus antecedentes más remotos se encuentran en la Edad Media y sus antiguas estructuras gremiales.

Actualmente la legislación laboral determina, que los sindicatos gremiales encierran a todo tipo de profesiones, oficios o especialidades, como lo determina la fracción citada.

"II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa:"

Donde destaca como elemento de afiliación, la pertenencia a una misma negociación o empresa.

El inconveniente propio de los sindicatos de empresa radica en el paternalismo que los trabajadores mejor preparados ejercen sobre los menos capacitados, quienes aún integrando a la mayoría, permiten que otros decidan por ellos, debido a lo cual en la práctica se han implementado secciones sindicales con derechos paralelos, sin importar el número de afiliados en cada una de ellas.

"III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial:"

Lo que determina a este tipo de sindicatos es la integración a una actividad empresarial determinada.

Cabe resaltar que el término "industria" no alude exclusivamente a actividades extractivas o de la transformación, sino que incluye también a todas aquellas relacionadas con servicios o con el comercio organizado.

Néstor de Buen argumenta que el sindicato industrial fortalece a la clase obrera en tanto que promueve su unión externa; y, sin embargo,

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

satisfacen los intereses de sus cuadros directivos o de las federaciones o confederaciones a las que pertenezcan, antes que las necesidades del resto de sus afiliados.

El mismo jurista critica que en la práctica, los sindicatos industriales acostumbran celebrar contratos colectivos de trabajo, sin que de ello tengan noticia sus representados; o bien recurren a la conciliación como solución a los conflictos laborales a cambio de personales y jugosas compensaciones económicas.

"IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y"

Parecidos a los sindicatos industriales aunque jerárquicamente mayores. En importancia, le siguen a los sindicatos nacionales de industria, las federaciones y, finalmente las confederaciones.

"V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte."

Para Mario de la Cueva, los sindicatos de oficios varios surgieron para permitir la creación de organizaciones sindicales en aquellas pequeñas poblaciones donde no se pueda reunir a veinte trabajadores de una misma especialidad, como número mínimo exigible por la ley para constituir cualquier sindicato.

"Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:

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

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

Sobre la constitución de los sindicatos se mencionará lo siguiente:

El sindicato integra una asociación humana que para existir como realidad jurídica, debe cubrir diversos requisitos legales, los que una vez satisfechos revisten al sindicato de personalidad jurídica que lo faculta para realizar todo tipo de actos jurídicos, ejercer derechos y contraer obligaciones.

La personalidad de los sindicatos se crea a partir de la concurrencia de requisitos esenciales y de validez.

Los elementos esenciales están relacionados con la constitución misma del sindicato, con los sujetos habilitados para celebrar la asamblea constitutiva de aquél y sus finalidades a perseguir.

Los elementos de validez formal son aquéllos exigidos por la ley y que determinan el procedimiento y las formalidades a satisfacer para la constitución y organización de los sindicatos como entidades con existencia jurídica propia.

Néstor de Buen Lozano califica a la asamblea constitutiva de sindicatos como un acto libre, en virtud de lo establecido en el artículo 357 de la ley de la materia:

"Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos; sin necesidad de autorización previa."

Dentro de la misma línea de pensamiento, el citado autor, considera que el hecho de que la legislación laboral exija la concurrencia de un mínimo de veinte trabajadores para sindicatos de obreros y de un mínimo de tres patrones para el caso de los sindicatos de patrones, hace del acto de constitución de los mismos, un negocio jurídico colectivo que al reunir varias voluntades crea a un nuevo sujeto de derecho distinto de sus miembros.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

El consentimiento como requisito esencial para la constitución del sindicato, está definido por nuestra legislación y doctrina *"como el acuerdo o concurso de voluntades que tiene por objeto la creación o transmisión de derechos y obligaciones."*⁴¹

La legislación laboral exige que el consentimiento (el cual de acuerdo con Reynold Gutiérrez Villanueva, se integra por una manifestación de voluntad y un acuerdo respecto del interés jurídico), se exprese a través de una asamblea constitutiva.

Nuestra ley no prevé un procedimiento especial para la celebración de dicha asamblea; aun cuando en opinión de Gutiérrez Villanueva, regularmente los pasos a seguir consisten en: la formación de un grupo de trabajadores que manifiesten su deseo de constituir un sindicato y convoquen a una reunión señalando día, hora y lugar de su celebración; así como la indicación en la orden del día de los asuntos a desahogar en aquélla.

El quórum legal para dicha reunión será de no menos de veinte trabajadores, de acuerdo a lo previsto por el artículo 364 de nuestra Ley Laboral.

En dicha reunión se discutirá, votará y aprobará la constitución del sindicato, determinándose respecto de la elaboración, discusión, votación y posterior aprobación de sus estatutos, lo cual una vez hecho, da lugar al nombramiento de los delegados sindicales. Una vez elaborada el acta constitutiva, se pondrán los nombres de los miembros y de los asistentes a la asamblea ya mencionada, así como el lugar, día y hora en que inició y concluyó la misma.

Sin embargo, en la práctica, el autor en comento, menciona que *"en primer lugar, tenemos el escrito de los estatutos y la orden del día elaborados previamente a la Asamblea por un grupo de manipuladores que, aprovechándose del deseo que tienen los trabajadores de asociarse, se encamina a la organización a otros fines distintos de los de la causa, y ya*

⁴¹ Gutiérrez Villanueva, Reynold. LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURÍDICA. Pág. 86.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

*en la Asamblea no les dejarán discutir, sino que simplemente les convencerán de que lo que llevan escrito es lo mejor para todos. Esto es cuando llega a celebrarse la Asamblea, pues en otro caso... alguno dictará a su secretaria la orden del día, lo discutido en la misma de manera ficticia y la aprobación de la constitución del sindicato y de los estatutos del mismo; luego se recaban las firmas necesarias en ese mismo lugar y, ¿qué tenemos?: un nuevo sindicato de escritorio o, como preferimos llamarle, un sindicato al vapor*⁴²

Las autoridades del trabajo por respeto al principio de la autonomía sindical, no están legalmente facultadas para indagar respecto de la realidad de la celebración de la asamblea constitutiva, ya que sólo revisan que se hayan cubierto los requisitos previstos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

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

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva."

Doctrinalmente, los negocios jurídicos por su forma se clasifican en consensuales, formales y solemnes.

Por cuanto a los requisitos formales, en el Derecho del Trabajo predomina el consensualismo; de tal manera que la legislación laboral

⁴² Ibid. Pág. 88.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

simplemente requiere que la manifestación de la voluntad en ciertos negocios se otorgue por escrito. Tal es el caso del acta de la asamblea constitutiva previsto en el artículo 365, fracción I, del cual ya hicimos mención y que por ello se considera que reviste un carácter formal. Muchas veces la constitución de los sindicatos, la celebración de sus asambleas, o las reformas de sus estatutos se llevan a cabo ante Notario Público para que éste dé fe pública del acto celebrado y lo protocolice, lo cual resulta por demás conveniente en aras de la seguridad jurídica, aunque no se trate de un requisito exigible por ley.

Otro de los requisitos esenciales de carácter subjetivo, es el referido a las personas que podrán integrarse a un sindicato.

La libertad y el derecho de asociación profesional abarcan a todos los trabajadores y patrones sin distinción alguna; aunque cabe resaltar las limitaciones respecto de los primeros consagradas en la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 362, expresa, literalmente, lo siguiente:

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

De acuerdo con el artículo 123 constitucional, fracción III, los menores de catorce años no pueden desempeñarse como trabajadores; con mucha mayor razón les está negada la posibilidad de ser miembros de un sindicato de trabajadores. Es importante resaltar cómo la falta de capacidad de los menores de edad invalidaría el acto constitutivo, siempre que su voto hubiese determinado el número mínimo de trabajadores exigido por ley para la formación de los sindicatos

Por lo que hace a los patrones, la ley en mención sólo exige que para la formación de sus sindicatos concurren un mínimo de tres empresarios.

"Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza."

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Alberto Trueba Urbina acertadamente comenta al respecto que dicha prohibición, impuesta a los trabajadores de confianza, no obsta para que éstos formen sus propios sindicatos.

"Artículo 364.- ... Para la determinación del mínimo de trabajadores se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste."

Es práctica cotidiana por parte de los empresarios, oponerse a la constitución de sindicatos a través del despido masivo de trabajadores lo cual se evita mediante la disposición en cita, procurando la protección de aquellos obreros que pretendan tal objetivo gremial.

Otro de los elementos esenciales del negocio jurídico constitutivo de los sindicatos es el objeto, definido por Rafael Rojina Villegas como aquél que *"consiste en crear, transmitir, modificar o extinguir derechos u obligaciones"*⁴³

Por lo que hace al objeto posible a realizar por los sindicatos, Reynold Gutiérrez Villanueva, menciona que se haya consagrado tanto en nuestra Carta Magna, en el artículo 123, apartado A, fracción VI como en el numeral 356 de la Ley Laboral que, respectivamente, señalan:

"Artículo 123.- ...

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

⁴³ Rojina Villegas, Rafael. COMPENDIO DE DERECHO CIVIL. INTRODUCCIÓN. PERSONAS Y FAMILIA. Pág. 120.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

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

En el artículo 378, de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran enumeradas las prohibiciones que, la misma ley, impone a todo sindicato, éstas son:

"Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en los asuntos religiosos;

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro."

Los sindicatos podrán tener muchos fines a los cuales dirigir su actividad, pero siempre relacionados con el objeto principal de estas agrupaciones, el cual se haya determinado por ley.

El sindicato como una persona jurídica colectiva debe consagrar su objeto a realizar en sus estatutos.

Néstor de Buen Lozano define al estatuto sindical como *"el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato... la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros."*⁴⁴

Existe controversia en cuanto a si los estatutos son o no un elemento esencial a la constitución de los sindicatos.

De acuerdo con De Buen Lozano, los estatutos son un elemento esencial ya que *"el acto creador del sindicato es un negocio complejo, que se integra con el acuerdo de constituirlo en las formas previstas en la ley y con la aprobación del estatuto"*⁴⁵

⁴⁴ De Buen Lozano, Op. Cit. Pág. 737.

⁴⁵ Ibid. Pág. 738.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Por el contrario, en opinión de Reynold Gutiérrez Villanueva, caben dos posibilidades; que en la Asamblea Constitutiva se discuta, se vote y se apruebe la constitución del sindicato designando a una comisión revisora encargada de redactar el proyecto de los estatutos que será discutido, votado y aprobado en sesión posterior; o bien, que en dicha Asamblea Constitutiva, un grupo de trabajadores ya lleve consigo los estatutos elaborados, los cuales una vez aprobada la constitución del sindicato, sean sometidos a discusión en esa misma sesión. Lo que permite concluir, al autor en comento, que *"debe existir primeramente el acto constitutivo de la organización sindical; es necesario que ocurra junto a dicho acto material el ánimo asociativo, el 'animos associandi'. El acto constitutivo o la constitución del sindicato propiamente dicha es la base sobre la cual existirán luego los estatutos los que, posteriormente, se encargarán de regir al ente creado."*⁴⁶

En conclusión, se puede mencionar que la Asamblea Constitutiva celebrada por un grupo de trabajadores como el acuerdo de voluntades tendientes a la constitución de un sindicato, da lugar a una asociación de hecho, ya que aun cuando la Ley Federal del Trabajo consagra en favor de los patrones y trabajadores el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa (artículo 357), los formados por estos últimos sólo tienen existencia jurídica en tanto satisfagan lo dispuesto por el artículo 365 del mismo ordenamiento el cual, entre otros requisitos, exige la presentación por duplicado de la copia autorizada de los estatutos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (de competencia federal) o las Juntas de Conciliación y Arbitraje (de competencia local), según sea el caso. De lo que se concluye que el sindicato, como asociación de hecho, nace a partir de la concurrencia de voluntades de sus miembros fundadores, quienes simultánea o posteriormente a su constitución, elaborarán y aprobarán los estatutos destinados a regir a su organismo.

El legislador mexicano prevé las libertades estatutaria y organizativa de los sindicatos en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente forma:

⁴⁶ Gutiérrez Villanueva, Op. Cit. Pág. 111.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

"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."

Aunque prefirió no dejar ciertas cláusulas al libre arbitrio de los sindicatos. De aquí, que la misma ley disponga:

"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.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

- 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 sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados 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 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 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:

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

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. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea."

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo impone a los sindicatos las siguientes obligaciones:

"Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable."

"Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de sus estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros."

Néstor de Buen Lozano dispone que a pesar de la autonomía sindical, el Estado implementó los medios legales para que los sindicatos respeten el derecho de los trabajadores afiliados a la rendición de cuentas sindicales por

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

parte de la directiva, así como su garantía constitucional de audiencia y de legalidad "... para evitar un mundo de represalias personales injustificadas. Es, en alguna medida, el contrapeso de las cláusulas de exclusión por separación que nuestra ley autoriza incluir en los contratos colectivos de trabajo".⁴⁷

Los sindicatos también pueden ejercer el derecho de autorregulación a través de los reglamentos, facultad que se halla consagrada en el ya citado artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Néstor de Buen Lozano, cita que García Abellán define al reglamento como "*la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo*".⁴⁸

Por cuanto a su organización interior, la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

"Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos, los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos."

De lo antes señalado se observa, que la ley otorga libertad a los sindicatos para que éstos determinen cómo integrar a su directiva, así como qué denominaciones y funciones corresponderán a cada uno de los puestos creados.

Muchos sindicatos crean comisiones permanentes y/o temporales, de entre las cuales destaca en la costumbre la de honor y justicia que se encarga de someter a la aprobación de la asamblea la propuesta de imponer o no sanciones a los miembros del sindicato que hayan sido consignados por determinado hecho.

⁴⁷ De Buen Lozano, Op. Cit. Pág. 48

⁴⁸ Idem. Tomo II. Pág. 739.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

La única limitante impuesta por el legislador mexicano en cuanto a la formación de la mesa directiva, la contiene la siguiente disposición:

"Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos;

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II.- Los extranjeros"

2.3. Objetivo del sindicalismo.

El movimiento sindical desempeña un papel político importante, participando en la lucha por el poder.

Los sindicatos y la ideología sindicalista reflejan la agudeza de la confrontación social, pero en las condiciones económicas favorables sirve de base para la colaboración armónica entre el trabajo y el capital.

El sindicalismo, como fenómeno social, persigue la tendencia del proselitismo y del monopolio de la representación de clase, actitud que se determina *"en primer lugar, por el espíritu expansivo de todos los movimientos sociales vigorosos y, después, por imposición misma de las tácticas sindicales, especialmente de la huelga, que exigen, para conseguir un éxito, lograr el mantenimiento de la disciplina sindical sobre la mayoría de los obreros del oficio. Esta aspiración del monopolio determina una tendencia a la coacción, que es la causa de la mayor parte de las violencias sindicales"*.⁴⁹

Los objetivos son los logros que se buscan alcanzar con estas organizaciones sindicales para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Éstos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical y aunque cada una puede tener objetivos o fines muy variados, existen cinco que siempre le dan razón de ser a todo movimiento sindicalista y que orientan toda acción de las

⁴⁹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA, Op. Cit. Pág. 441.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo. Estos objetivos son los siguientes:

1.- Un salario justo.- Se busca que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

2.- Mejores condiciones de trabajo.- Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores tienen el derecho a que éstas no les afecten ni física ni mentalmente.

Se debe buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Deben luchar por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan los trabajadores así lo requieran, por asientos adecuados y confortables, aire fresco, buena iluminación, servicios sanitarios adecuados, en fin por todo aquello que haga que las condiciones de trabajo sean dignas.

3.- Empleo estable para toda persona.- No basta con tener trabajo, es importante que éste sea estable, que las leyes regulen y protejan al trabajador contra los despidos injustificados así como que vigilen que exista igualdad entre la mujer y el hombre en las condiciones de trabajo, pues las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas en el empleo, además de que les es más difícil conseguir un trabajo, generalmente se les asignan puestos mal pagados o un salario inferior por un trabajo igual al desempeñado por un varón. Por esta razón los sindicatos deben garantizar que la intervención de la mujer en el trabajo no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

4.- Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas.- Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo busca, constantemente, que los Estados promulguen leyes y decretos en los que se garanticen la continuidad de sus conquistas y el

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN***

mejoramiento social y económico de las personas trabajadores. Para que las leyes se respeten y se cumplan es necesario que todos los trabajadores estén unidos y organizados.

5.- La permanente democratización de la sociedad.- El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, pensamiento y expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan ya sea de manera directa o indirecta, tanto a nivel sociedad, Estado y también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos.

Se debe promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical. El estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

Para que el sindicalismo cumpla con sus objetivos debe tener bien definidos sus principios, que son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de toda organización. Si éstos se rompen o no se cumplen la organización pierde su identidad y se debilita. Por lo que se debe mencionar que todo sindicato debe ser: libre, independiente, democrático, participativo, unitario, responsable, realista, solidario y económicamente autónomo.⁵⁰

⁵⁰

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Es vital que todo sindicato deba tender a la unificación de los trabajadores para adquirir fuerza y defenderse; equilibrar los factores de producción para obtener mejores beneficios; intervenir en la economía nacional y en la organización del Estado.

En la actualidad el sindicalismo, más que una función de presión y de lucha de clases trabajadoras aisladas contra los patronos, tiene la función primaria de educar a los trabajadores para su elevación económica, profesional y política y, difundir entre sus afiliados, la solidaridad de categorías y de clases que debe estar subordinada al bien de la comunidad.

Finalmente, se puede mencionar que el objetivo último del sindicalismo, sea cual fuera su fundamento doctrinal, es el mismo: el mejoramiento de la vida del hombre que trabaja y como consecuencia de esto, la elevación de su dignidad humana.

Muchas veces, la actuación de los líderes no está de acuerdo con esta finalidad, pues con frecuencia se observa que el líder explota a los trabajadores a quienes engaña burdamente, con el fin de satisfacer sus ambiciones y lucrar vergonzosamente a costa de ellos; mas esto no desvirtúa la finalidad doctrinaria del Sindicalismo, aunque en la práctica no se cumpla algunas veces.

La finalidad inmediata, desde luego, es alcanzar mejores condiciones de trabajo, tratando que éstas sean consignadas en las leyes que expida el Estado; que las relaciones entre trabajadores y patronos estén basadas en condiciones de prestaciones de servicios favorables para ambos; que los trabajadores estén en un plan de igualdad ante los patronos, realizándose esto mediante el contrato colectivo.

El fin mediato va más allá de estas pretensiones, pues tiene horizontes más amplios, inspirados no en la situación del trabajador y en su relación con los patronos, sino con miras de carácter político, se tiende a la transformación de la sociedad en sí, buscando fundarla sobre pilares de justicia social.

CAPÍTULO III.- CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY.

3.1. Origen del contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX; desde luego, fue una consecuencia lógica de la asociación profesional, puesto que, para que pueda haber un contrato colectivo de trabajo, como la propia palabra 'colectivo' lo indica, se requería, en ese entonces y aún se necesita, primero, de la existencia de un conjunto de trabajadores, artesanos u obreros, que al entran en conflicto con uno o varios patronos y, para dirimir sus controversias, establecieron pactos, convenciones o contratos en los que fijaron las condiciones de trabajo y la forma en que éste se debería llevar a cabo.

En un principio, los trabajadores no obtuvieron, de manera inmediata, los beneficios que este contrato implicaba, pues el mismo fue aplicado al arbitrio del patrón, conteniendo prestaciones por demás miserables que, por supuesto, no satisfacían las necesidades del trabajador, pues en él se imponía la voluntad de los patronos, fijando las condiciones de trabajo por medio de los reglamentos redactados, naturalmente, por los mismos; éstos eran colocados en la puerta de la empresa y, el trabajador, que quería seguir laborando, se veía obligado a aceptarlo, aun cuando, en muchas ocasiones, las condiciones impuestas en ellos, eran contrarias a su calidad y dignidad humanas.

Los antecedentes históricos del contrato colectivo de trabajo son los mismos que los de la asociación profesional, que ya fueron mencionados en el primer capítulo de este trabajo, por lo que de manera muy somera, se enunciarán nuevamente:

La concentración masiva de los trabajadores; la explotación económica de que eran víctimas y la miseria social, propiciaron la aparición del movimiento obrero, como la expresión de un sector revolucionario, que plantearía la transformación social por medio de su lucha en contra de las desastrosas condiciones en las que trabajaban y vivían.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*.

Mario de la Cueva señala que el contrato colectivo nace, formalmente, en el Código Civil holandés de 1909, otros autores como Manuel Alonso García, estiman que este contrato es una institución nacida en el siglo XIX.⁵¹

Fue, en Inglaterra, en los primeros años del siglo antes mencionado, cuando los conflictos sociales generados por las grandes industrias, en pleno desarrollo, dieron origen a la legislación fabril, reglamentaria de la jornada de trabajo, sobre todo para los niños y las mujeres, con lo que se inició la evolución jurídica que llevara, más tarde, a establecer las bases para el Derecho del Trabajo.

Del simple hecho económico del salario, que había sido soslayado por la ley, se pasó a las primeras normas sobre higiene y jornada de trabajo; fue en la segunda mitad del siglo XIX, cuando las leyes sobre seguro en Alemania; la reglamentación sobre las asociaciones profesionales en Inglaterra y Francia; los reglamentos sobre la limitación de la jornada de trabajo, en los países más industrializados de Europa; y, otras medidas semejantes, convirtieron aquel hecho económico en el objeto de un nuevo y distinto régimen jurídico que, en la actualidad, se conoce como el Derecho del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva comenta que, en Francia a principios del siglo XIX y, a pesar de que las corporaciones estaban prohibidas, fue durante una asamblea cuando uno de los consejeros de la misma, expresó: *"Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se han designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de estas asambleas, que se propagan en el reino y que han establecido relaciones con las de otras localidades, lo que se pretende es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de las jornadas de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar, en registros especiales, el compromiso de someterse a las tarifas de salarios diarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer."*⁵²

⁵¹ De la Cueva, Op. Cit. Tomo II, Pág. 395.

⁵² De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, Pág. 241.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Debido al gran descontento de los trabajadores tuvo que ser tolerada la coalición obrera y fue, a finales del siglo XIX que, tanto en Inglaterra como en Francia, las leyes reconocieron la legitimidad de las asociaciones profesionales, ya de obreros como de patrones, aunque la lucha por el cambio se llevó a cabo solamente por los trabajadores.

Así, se inició el periodo de reconocimiento legal de estas asociaciones, en que, expresamente, la ley aceptó el derecho de establecer sindicatos y los consideró como personas jurídicas, que a su vez, al tener la necesidad de normar, de manera equitativa y justa, la relación de los trabajadores con los patrones, establecieron el contrato colectivo de trabajo.

A este contrato se le ha llamado de distintas formas: en Francia lo llaman 'contrato o convenio colectivo'; en Italia lo denominan 'contrato colectivo de trabajo' al igual que en México, con la variante de que en nuestro país, también, se le conoce como contrato colectivo ordinario; en España lo llaman 'convenio sindical' y en Alemania se le nombra 'contrato de tarifa'.

Por lo que se refiere a nuestro país, se puede mencionar, como antecedentes de los contratos colectivos de trabajo, a los reglamentos emitidos a principios del siglo XX, entre los que destacan: el Reglamento de Trabajo de las Fábricas de Hilados y Tejidos; la Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán para el Estado de Veracruz; la Ley de Cándido Aguilar y, por supuesto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 que, en su artículo 123, regula todo lo referente al trabajo y la previsión social.

La contratación colectiva se estableció para poder garantizar a la colectividad un desarrollo nacional equitativo, armonizando los intereses del trabajo con los del capital.

3.2. Concepto y naturaleza jurídica del contrato colectivo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, señala como contrato colectivo de trabajo, literalmente, lo siguiente:

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

"Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Éste es una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo. En él se plasman las condiciones en que deberán desempeñarse las actividades laborales de los trabajadores y las contraprestaciones que los patrones deben otorgarles a sus servicios, tomando en cuenta que el trabajador merece, como parte importante entre los factores de la producción, un trato justo y equitativo.

Rodolfo Cepeda Villarreal, entiende por contrato colectivo: *"el estipulado entre una agrupación de trabajadores por una parte y, un patrón o agrupación de personas, por otra y, que, su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los contratos individuales de trabajo, o bien, según las cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerado, tiene con su patrón."*⁵³

De la Cueva dice sobre el mismo, lo siguiente: *"El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio."*⁵⁴

El tratadista J. Jesús Castoreña expresa de este contrato: *"Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas, o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en el que delegan aquéllos esa facultad, para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ello."*⁵⁵

⁵³ Rodolfo Cepeda Villarreal, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, Pág. 6.

⁵⁴ De la Cueva, Op. Cit. Pág. 632.

⁵⁵ J. Jesús Castoreña MANUAL DE DERECHO OBRERO, Pág. 217.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

En conclusión, se puede afirmar que el contrato colectivo de trabajo es el convenio que se realiza entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos para establecer la forma y requisitos dentro de los cuales se llevará a cabo la relación de trabajo.

Acerca de la naturaleza jurídica de este contrato, se han expresado distintas opiniones, las que, en síntesis, disponen:

Mario de la Cueva señala que este contrato es la norma que reglamenta la organización y actividad del Poder Público y, siendo la creación de la norma general una función que tiene el mismo carácter, por lo tanto, el contrato colectivo de trabajo es una institución de derecho público. Le da el calificativo de "fuente autónoma de derecho objetivo" pues constituye la expresión de un derecho de clase, en tanto que su celebración es obligatoria para el patrón y las normas que contenga deben ser más favorables para los trabajadores, que las establecidas en la empresa en el momento de su celebración.

Por el contrario, el maestro Alberto Trueba Urbina, arguye que el contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123 constitucional. Señala, que es un contrato en el que se rompe con el principio autónomo de la voluntad, pues las relaciones entre trabajadores y patronos deben regularse por las normas proteccionistas y reivindicadoras establecidas a favor del trabajador, por lo que no es una institución de derecho público ni privado sino de derecho social.

El tratadista Néstor de Buen Lozano lo clasifica dentro de los "actos debidos de finalidad normativa", es decir, los que derivan de la obligación de cumplir con una norma legal.

Este contrato no responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, pues ni los patronos ni los trabajadores ajustan las normas que lo integran a lo que mejor convenga a sus propios intereses, sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad. Los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

tampoco pueden alterar o modificar los derechos elementales individuales, como es el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los propios trabajadores; a menos que, ya sindicalizados tales trabajadores y aceptadas por ellos las cláusulas respectivas, pretendan que sobresalga el interés individual sobre el colectivo, pues en estas circunstancias la pretensión de imponer cualquier interés individual sobre el colectivo no podrá prosperar, por ser de superior jerarquía el interés general que representa el contrato colectivo.

Rubén Delgado Moya expresa de este contrato: *"en el derecho social, la relación colectiva de trabajo es esencial. Es la base en que se apoya la interrelación de relaciones laborales y de cualquier otra naturaleza."*⁵⁶

Mario de la Cueva considera que todo contrato colectivo de trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrán de quedar sujetos, como por la substitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir, al quedar abolidas las diferencias y la voluntad del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y, por tanto, ha de suprimirse toda preferencia, distinción o privilegio, para poder tener una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia.

Este contrato constituye una fuente formal, especial y autónoma del derecho del trabajo y crea las normas aplicables a cada negociación, considerada como unidad económica social, se encuentra por encima de la ley, que establece prestaciones y derechos mínimos irrenunciables.

Como peculiaridades del contrato colectivo de trabajo, tenemos las siguientes:

Para que este contrato se celebre es indispensable la capacidad de ejercicio. Cuando se trate de personas físicas patronales, se estará a lo

⁵⁶ Delgado Moya, Rubén. DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. Pág. 471.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

dispuesto en la legislación civil; si se trata de personas morales patronales, el problema no será de capacidad, sino de representación legal; en cuanto al sindicato, los representantes del mismo deberán tener, por lo menos, 16 años y acreditar su personalidad ante la autoridad laboral.

Éste no se puede derogar pues sólo las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo, esto es, sindicatos y patronos, tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas, facultad de la cual carecen, por lógica, los trabajadores individualmente considerados.

Sobre este particular se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación como se aprecia de las siguientes jurisprudencia y tesis aislada:

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCIÓN DE MODIFICACIÓN DEL, NO ES INDIVIDUAL, SINO COLECTIVA. Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados".

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 151-156. Quinta Parte. Página: 106

Volumen XIX, pág. 36. Amparo directo 607/57. José Alberto Cañón Castillo. 30 de enero de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Volumen XX, pág. 51. Amparo directo 5178/58. Heliodoro Fernández Cabrera. 12 de febrero de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

Volumen XC, pág. 26. Amparo directo 4126/60. Rafael Hidalgo Martínez y Coags. 17 de febrero de 1964. Cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Volumen XC. pág. 26. Amparo directo 7464/60. Julio Francisco Roa y Coags. 21 de febrero de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Volumen XC. pág. 26. Amparo directo 13/61. Juan Johansen Benitez y Coags. 21 de febrero de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

"CONTRATOS COLECTIVOS, PARTES CAPACITADAS PARA ALTERARLOS. Si las partes que intervienen en la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo son los representantes de los dos factores de la producción, el capital y el trabajo, o sea la empresa o parte patronal y el sindicato de los trabajadores que le prestan sus servicios, es inconcuso que serán esas mismas partes las únicas capacitadas para alterar, modificar o extinguir los derechos y obligaciones que nazcan de un contrato colectivo de trabajo".

Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte. XL. Página: 14.

Amparo directo 2892/60. Rafael S. Valderrama y coagraviados. 22 de octubre de 1960. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela.

Esto significa que no se pueden oponer, al contrato colectivo de trabajo, contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de la colectividad de trabajadores, cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas, que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, están facultados para solicitar cambios si al interés común así le conviniera, aun cuando, individualmente, no hayan intervenido en su celebración.

Este contrato es normativo, pues surge a la vida jurídica por acuerdo de las partes que lo forman, sean éstas uno o varios los sindicatos de

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

trabajadores o uno o varios sindicatos de empresas que intervengan en su discusión y aprobación. Lo importante es el conjunto de normas que resultan de su formación, ya que todas ellas son de igual naturaleza e idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que estas últimas son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto, las primeras, surgen de una identidad de intereses entre los factores de la producción, el capital y el trabajo.

Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio, como puede ser una nación, en tanto, las normas del contrato colectivo se reducen a una empresa o a un grupo de empresas; las primeras (normas de derecho objetivo), tutelan intereses generales de la colectividad, las segundas (normas del contrato colectivo), amparan a grupos pequeños de trabajadores. Pero, en el fondo, la regulación que tiene lugar en ambos casos es normativa.

Es un derecho de clase del cual Mario de la Cueva comenta, que la cualidad del contrato colectivo de trabajo, de haber constituido un derecho de clase no se apoya en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrono, sino en la de constituir un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para satisfacer sus necesidades. Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, el contrato colectivo democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles trabajo y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones superiores a las establecidas en la ley de la materia.

Es extensivo, pues todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que, por alguna razón, no haya participado en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que sí la haya celebrado, con una sola excepción, que es la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar en este contrato siempre y cuando esto sea estipulado, claramente, en el mismo. Esta cualidad establece el principio de igualdad, al que hemos hecho referencia, ante la necesidad de que rija una norma única para todos los trabajadores de una empresa, por resultar

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

imperativo el respeto a los derechos e intereses que se hayan adquirido de manera legítima.

Las partes que intervienen en el contrato colectivo de trabajo, pueden deducirse fácilmente a través de las definiciones que del mismo se han expresado y de lo expuesto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que son:

- a) Una organización sindical o agrupación obrera;
- b) Un patrono o empresario particular;
- c) Un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias.

Por disposición expresa de la ley, el contrato colectivo de trabajo siempre será celebrado por un sindicato o varios sindicatos de trabajadores mas no por trabajadores libremente asociados, tal como se señaló en el párrafo anterior.

La intervención de un sindicato y una empresa o patrono no presenta ningún problema en la aplicación del contrato colectivo de trabajo pero, la multiplicidad sindical, esto es, la existencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa o negociación sí representa dificultades. Al respecto nuestra legislación, en su artículo 388, ha resuelto este conflicto de intereses, de las siguientes tres formas:

1) Si concurren a la discusión y firma del contrato sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa:

2) Si concurren sindicatos gremiales, o sea, aquéllos integrados por trabajadores de determinados oficios o especialidades, el contrato deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones en las que exista un mayor número de trabajadores de estas profesiones, siempre que entre sí lleguen a un acuerdo sobre el particular, de no suceder esto, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

3) Si concurren sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato destinado a regular las actividades de su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

Puede ocurrir que cualquiera agrupación disminuya, en un momento dado, el número de trabajadores, perdiendo entonces la titularidad del contrato colectivo; de presentarse esta situación, deberá ser la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien declare cualquier cambio y otorgue la titularidad de la contratación al sindicato que resulte mayoritario, según lo expresa el artículo 389 de la ley antes mencionada.

Es importante aclarar que las federaciones y confederaciones de trabajo (o sean las agrupaciones de varios sindicatos o asociaciones profesionales), carecen de capacidad para celebrar contratos colectivos de trabajo.

Mario de la Cueva y otros tratadistas han dividido el contrato colectivo de trabajo en cuatro partes: 1) la envoltura, 2) el elemento normativo, 3) el elemento obligatorio y 4) las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, esto es:

1. Las de envoltura, se refiere al campo de aplicación del contrato, es decir, toda la empresa, varias empresas o algunas secciones de ellas, es decir, a la esencia misma del contrato y comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación;

2. Las normativas, que constituyen el fin del contrato, pues éstas son todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como son, entre otras: el monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones;

3. El elemento obligatorio lo forman aquellas disposiciones que versan sobre la eficacia del contrato y las obligaciones y derechos que se imponen a las partes, como ejemplo se puede mencionar a las comisiones mixtas, las cláusulas de exclusión (admisión y separación) y el reglamento

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN****

interior de trabajo, el que no siempre se da dentro del contexto del contrato colectivo, ya que hay empresas con contrato colectivo, pero sin reglamento interior de trabajo y otras con reglamento pero sin contrato colectivo; y,

4. En relación a las cláusulas eventuales, hay que decir que no forman parte de la existencia misma del contrato, se refieren a circunstancias especiales que pueden suscitarse en relación con la celebración del mismo o su revisión, gastos de revisión, fecha de depósito, etc.

La cláusula de admisión, establecida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, establece, literalmente, lo siguiente:

"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. ..."

En relación a la anterior cláusula se puede decir que es la que obliga al patrón a utilizar únicamente a los trabajadores que sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo. Ésta se encuentra debidamente reglamentada por nuestra legislación pues se refiere que la misma *"podrá establecerse"*.

La cláusula de exclusión se encuentra consignada también en el artículo 395 de la ley laboral, que a la letra dice:

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADIISIÓN".**

En otras palabras, cuando exista esta cláusula en un contrato, el sindicato puede exigir a la empresa que separe de su empleo a cualquier trabajador que haya renunciado al sindicato o que haya sido expulsado del mismo.

De las cláusulas de exclusión se hablará de manera más profunda en el siguiente capítulo pero, es oportuno aclarar que en la práctica éstas siempre están establecidas en los contratos a pesar de que la ley laboral diga "*podrá establecerse*".

Según el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo debe contener:

a) La identificación exacta y completa de las partes que lo forman, es decir, nombre, domicilio y establecimientos que comprenda.

b) La duración del contrato o la indicación de ser por tiempo indeterminado o para la realización de una obra determinada;

c) La distribución que se dé a las jornadas de trabajo que pueden ser diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas, como en el caso de los menores de edad y ciertos tipos de trabajo; los días de descansos semanarios, que pueden abarcar hasta dos días laborables; y, las vacaciones, que podrán fijarse en mayor número de días a los periodos establecidos en la ley, es decir, si el trabajador tiene laborando, en una empresa, más de un año tendrá derecho a no menos de seis días, este término aumentará en dos días por año, hasta llegar a doce y, después del cuarto año de labores, las vacaciones aumentarán en dos días por cada cinco años de servicio.

d) La capacitación y el adiestramiento que deba darse a los trabajadores, en particular la obligación patronal de impartir al trabajador, que inicie sus actividades en una empresa, la que corresponda según la actividad que vaya a desarrollar, a fin de evitar riesgos en el trabajo ya sea por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de máquinas, equipo o herramienta;

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

e) La organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrono, como son: las comisiones de higiene y seguridad; de antigüedad; de reglamento interior; de capacitación y adiestramiento; de admisión; y, escalafón.

Sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas se puede mencionar que las resoluciones que éstas adopten pueden ponerse en ejecución si así lo acuerdan las partes pero, si se desea que tengan validez formal plena, se solicitará su ejecución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de que sea esta autoridad la que las declare obligatorias; y,

f) La estipulación del monto de los salarios, éste es uno de los requisitos más importantes que todo contrato colectivo de trabajo debe contener. Al respecto la Ley Federal del Trabajo, dispone:

"Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

Pueden establecerse algunas otras disposiciones, según convenga a las partes, como son las de conciliación; de revisión contractual; de tabuladores; etc. de acuerdo a la naturaleza de las funciones sociales o económicas de una empresa.

Todo contrato colectivo de trabajo comprende los siguientes requisitos formales, los cuales están señalados, expresamente, en el artículo 390 de la ley de la materia:

1. Su presentación debe ser por escrito, si esto no se hiciera el mismo será nulo.
2. Elaborarse por triplicado.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

3. Entregarse una copia a cada una de las partes (autoridad laboral, patrón y sindicato).

4. El contrato colectivo no podrá celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en los contratos vigentes, al momento de la celebración del mismo, en la empresa o en la propia Ley Federal del Trabajo, según lo dispone el artículo 394 de la misma ley.

5. Todo contrato colectivo contempla una doble relación jurídica: la individual (patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados) y la colectiva (patrón y sindicato).

El último párrafo del artículo 390, de la Ley Federal del Trabajo dispone que todo contrato colectivo surtirá sus efectos legales, desde la fecha de presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo pacto en contrario; esto significa que la ley condiciona su eficacia a su depósito ante tal autoridad.

Es en el mismo contrato donde se fijan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones; si faltara alguno de estos elementos, se suplirá por mandato de ley.

En lo que concierne a la duración, se puede comentar que una de las funciones principales, en cuanto a la vigencia del mismo, es la armonía entre las condiciones de trabajo remuneradoras y justas y el buen entendimiento entre el capital y el trabajo; por lo que lo conveniente es que un contrato colectivo de trabajo dure el tiempo establecido porque, de otra manera, la marcha de la economía de los trabajadores en contraposición a la nacional se haría sumamente difícil; de ahí se desprende la necesidad de un plazo mínimo de vigencia. Por otra parte, el movimiento natural económico está en constante cambio, por lo cual un contrato de esa naturaleza que estuviera anquilosado significaría un atraso en las condiciones de trabajo y, en especial, de los salarios.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 397, dispone tres posibilidades de duración:

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

- ✓ Tiempo determinado;
- ✓ Tiempo indeterminado y
- ✓ Por obra determinada.

En cuanto a su revisión, se dirá que son los procedimientos de estudio y modificación de las cláusulas que el contrato contiene. Se debe señalar que esos contratos colectivos no pueden disminuir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque la finalidad de los mismos es que los trabajadores adquieran, día a día, mejores beneficios de la relación de trabajo.

Por lo que se refiere a la revisión de los contratos colectivos, la ley de la materia, en sus artículos 397 y siguientes, señala:

1. Revisión convencional, que se puede realizar en cualquier tiempo, si el sindicato obrero y el empresario así lo convienen, para hacer los ajustes que estimen pertinentes, siempre y cuando se lleve a cabo antes del vencimiento del contrato existente o vigente pues, si así no se hiciera la revisión sería obligatoria.

2. Revisión obligatoria, ésta debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo de trabajo y se le conoce como obligatoria porque tanto el sindicato como el patrón pueden emplazar a su contraparte, en los plazos establecidos en la ley, para que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace dicho emplazamiento, el contrato quedará prorrogado por un período de tiempo igual al originalmente pactado.

La revisión obligatoria, está sujeta a plazos determinados, los cuales son puntualizados por el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo. Estos términos son computados de acuerdo a la fecha de su depósito y, debe solicitarse, por lo menos sesenta días antes de la fecha de vencimiento del mismo, en los siguientes casos:

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

✓ Antes del vencimiento del contrato colectivo, si fuera por tiempo determinado, no mayor de dos años.

✓ Antes del transcurso de dos años, si el contrato, por tiempo determinado, tiene una duración mayor y en los casos del contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada.

Sin embargo, en diciembre de 1974, se adicionó a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 399 bis, que dispone, en relación a la revisión de los salarios, lo siguiente:

"Artículo 399 bis.- ... los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo."

En cuanto a la terminación del contrato colectivo de trabajo, la ley laboral, en su artículo 401, señala dos tipos, el primero, por voluntad de los trabajadores y, el segundo, debido a causas objetivas que producen su fin.

Las causas que parten de la voluntad de los trabajadores son:

a. La terminación del contrato por decisión mutua del sindicato obrero y del empresario, establecida en el artículo 401, fracción I de la ley tantas veces mencionada.

b. La disolución del sindicato patronal. De acuerdo con el artículo 397, fracción I, de la ley de la materia, se necesita que las dos terceras partes de sus miembros lo aprueben; en este supuesto, la ley dispone, en su artículo 403, que las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la fuente de trabajo.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

c. Cuando los trabajadores se rehúsen a regresar a sus labores, una vez que se haya declarado, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, la inexistencia de la huelga.

Las causas objetivas que producen el fin del contrato colectivo de trabajo y, por lo tanto, son ajenas a la voluntad de las partes contratantes, son:

La cancelación de las actividades de la empresa, en este caso los trabajadores deben percibir: el total de las prestaciones adeudadas; indemnización de tres meses de salario; la prima de antigüedad que les corresponda; y, los derechos de preferencia a que hace mención la ley de la materia, en su artículo 154, es decir, que los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros; a quienes hayan trabajado bajo sus órdenes de manera satisfactoria; a quienes tengan a su cargo una familia y no tengan otra fuente de ingresos; y, a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

3.3. Objetivos del contrato colectivo.

Se señalarán a continuación, algunos de los objetivos que se persiguen con la celebración del contrato colectivo de trabajo:

Éste es el instrumento jurídico para lograr la coordinación y equilibrio entre los factores de la producción, es decir, trabajo y capital.

Una de las finalidades de este contrato es reglamentar y fijar las condiciones de trabajo entre los patrones y los trabajadores, pero su propósito nunca ha sido resolver los problemas del sindicato.

La contratación colectiva constituye una preocupación del Estado; ésta debe garantizar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, lo que trae aparejado un mejor nivel de vida y a los patrones les asegurará tranquilidad y progreso.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

"El contrato colectivo de trabajo fue un medio del que se valió el derecho burgués para evitar la explotación del trabajador asalariado en lo posible, aunque no para suprimirla."⁵⁷

El objetivo esencial del contrato colectivo de trabajo es el de crear un sistema de normas que sirva de modelo en las relaciones de trabajo, fijando las condiciones bajo las cuales se va a llevar a cabo el mismo, así como establecer la creación y transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial entre el patrón y el sindicato, o sea, lo esencial en este contrato lo constituye el elemento normativo del mismo.

Otro de los objetivos de este contrato es establecer prestaciones superiores a las consignadas en la ley, si no fuera así, su regulación legal no tendría razón de ser. Además, éste no puede contravenir las disposiciones o prerrogativas que la ley concede a los trabajadores.

Es un instrumento que armoniza los intereses del capital y del trabajo, como resultado de las discusiones celebradas entre el sindicato y el patrón, aceptándose como ley y convirtiéndose, de esta forma, en una fuente generadora de normas que buscan el equilibrio social.

De todo lo señalado con anterioridad se desprende que el contrato colectivo de trabajo es un paso gigantesco que los trabajadores han dado para lograr el fin que persiguen, es decir, para obtener y disfrutar de mejores prestaciones, de un trato justo y una repartición más equitativa de la riqueza.

3.4. Origen del contrato ley.

El contrato ley tiene su origen en el contrato colectivo de trabajo, aunque éste tiene una mayor amplitud pues su aplicación es obligatoria.

Por lo que se refiere a su origen y evolución algunos autores señalan que fue en Alemania donde, inicialmente, se estableció y se fijaron sus reglas generales; pero fueron los intentos de la Organización Internacional del Trabajo, para uniformar las condiciones de trabajo en las minas de

⁵⁷ Idem. Pág. 470

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

carbón europeas, las que permitieron su orientación jurídica, al firmarse los primeros convenios internacionales. Varias convenciones y recomendaciones de la propia OIT, aprobadas en la cuarta, séptima, décimo primera y décimo quinta reuniones de la Asamblea, entre los años de 1922 a 1931, permiten comprobar la afirmación que se hace respecto a las bases originales del contrato ley.⁵⁸

Por lo que toca a nuestro país y, como antecedentes de este contrato tenemos que, es en el año de 1912, cuando la entonces Secretaría de Fomento, reunió, en la ciudad de México, una convención obrero-empresarial de la industria textil, que aprobó, en diciembre de ese año, lo que se llamó una tarifa mínima uniforme para esa rama industrial, que parece ser el primer contrato ley oficial de la historia. Éste nació de las luchas obreras de principios del siglo XX y, al parecer, sin ningún antecedente previo en el derecho extranjero porque como ya se ha mencionado fue, en diciembre de 1918, cuando en Alemania se expidió la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo, en la que se facultaba al ministro de trabajo para decretar la obligatoriedad de tales contratos, cuando éstos hubieran adquirido una particular importancia.

Fue, en 1925, cuando en nuestro país, el entonces secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó, nuevamente, a los trabajadores y patrones de la industria textil a una reunión, la que en 1927, aprobó la convención textil, que a su vez sirvió de modelo para la elaboración de la Ley del Trabajo de 1931.

3.5. Concepto del contrato ley.

La Ley Federal del Trabajo, dispone, en su artículo 404, lo siguiente:

“Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en

⁵⁸ Portal Altavista. ONU. OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>. 26 de enero de 2002.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

El contrato ley tiene el carácter de obligatorio y se concreta a la imposición de condiciones de trabajo uniformes o iguales en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de trabajadores y empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que, al efecto, haga el Poder Público para su celebración.

De acuerdo a los postulados establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, el contrato ley es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo, destinándolo a unificar criterios y situaciones laborales que son importantes, no solamente en lo nacional sino también en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y patronos de un determinado sector de la actividad económica.⁵⁹

El propósito jurídico del contrato ley ha sido, desde su origen, diferenciarlo del contrato colectivo de trabajo ordinario, encontrándose la diferencia fundamental, entre uno y otro, es la intervención del Estado, ya que al Poder Público es a quien más le interesa el aseguramiento de mejores condiciones de trabajo para la generalidad de los obreros, meta de toda convención colectiva, así como el ejercicio cabal de los derechos colectivos.

En la actualidad, a todos los países importa establecer un conjunto de requisitos de fondo y forma de carácter obligatorio, de idéntico orden, naturaleza y contenido, destinados a impedir, por medio de reglamentos legislativos, que se impongan limitaciones laborales derivadas de inexactas interpretaciones de soberanía territorial, cuando se halle en juego el interés general. De ahí, la obligatoriedad impresa en todo contrato ley, diferente a la que ocurre en el contrato colectivo de trabajo.

⁵⁹ Portal Altavista. ONU. OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>. 25 de marzo de 2002.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la distinción entre contrato ley y contrato colectivo de trabajo, al establecer, en criterio jurisprudencial, lo siguiente:

"CONTRATO LEY. Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta, para que entren en vigor; en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración, y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo."

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 111. Página: 77.

Amparo directo 10250/42. Sindicatos de "Acción Proletaria" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Trinidad". 8 de marzo de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo LXXV, pág. 8856. Sindicato "Felipe Carrillo Puerto" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "Santa Isabel". 16 de marzo de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Tomo LXXV, pág. 8856. Sindicato "Mártires de San Ángel y Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos", "Negociación Fabril de Soria", S. A. 31 de marzo de 1943. Cinco votos.

Amparo directo 1375/43. Sindicato "La Industria de Nazas" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Industria de Nazas". 30 de abril de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo LXXVI, pág. 6934. Sindicato "Unión y Fuerza" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "San Ildefonso". 29 de junio de 1943. Cuatro votos.

Los requisitos que este contrato debe contener se encuentran establecidos en el artículo 412, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 412. El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención;

II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y.

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

En la elaboración del contrato ley se deben seguir los pasos establecidos en el artículo 415 de la ley de la materia, que son:

a) La existencia de un contrato colectivo ordinario que rija las relaciones entre trabajadores y empresas donde se pretenda imponer el contrato ley;

b) La solicitud para su celebración, hecha por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una determinada rama de la industria; y

c) La afiliación de la mayoría de los trabajadores de dicha rama industrial, en los padrones de los sindicatos solicitantes;

d) La presentación de la solicitud sindical ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, cuando las empresas se encuentren ubicadas en dos o más entidades federativas o cuando se trate de industrias de jurisdicción federal;

e) La presentación de la mencionada solicitud ante el Gobernador de un Estado o ante el Jefe del Distrito Federal, cuando se trate de industrias de jurisdicción local;

f) La verificación, por parte de cualquiera de estas autoridades, previa a la iniciación del procedimiento de vigencia respectivo, del requisito de mayoría; deberá establecerse, al mismo tiempo, la circunstancia de si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley;

g) La publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación, así como en el periódico oficial de las Entidades Federativas involucradas, convocando a los sindicatos y a los patronos, de la rama industrial correspondiente, para asistir a una reunión en la cual se ponga a discusión el contrato ley, señalándose el lugar donde habrá de celebrarse la convención respectiva, fecha y hora de iniciación de la reunión inaugural en un plazo mayor a treinta días;

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

h) La convención será presidida por el Secretario del Trabajo, el Gobernador del Estado o por el Jefe del Distrito Federal, según el caso, pero si éstos no pudieran asistir a la misma, podrán presidirla los representantes que ellos designen para tal efecto;

i) Cualquier sindicato o patrono, de la rama industrial convocada, podrá oponerse a la solicitud, siempre que su oposición se encuentre debidamente fundada, a efecto de ser discutida en la convención, y

j) De no existir oposición o declararse infundada ésta y, una vez aprobadas las cláusulas del contrato ley, se decretará su obligatoriedad, publicándose el decreto correspondiente en el Diario Oficial de la Federación.

En este tipo de contratos también se podrán establecer las cláusulas de exclusión, señaladas en el artículo 395 de la ley citada y, su aplicación, corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

Al respecto, de las características del contrato ley se dice que las partes pueden incluir, en éste, todas aquellas estipulaciones que se estimen necesarias para su mejor administración, pero son de naturaleza obligatoria y deben quedar fijadas, de manera clara y conveniente, las referentes a las jornadas de trabajo; a los días de descanso; a las vacaciones; al monto de los salarios; y, las relativas a la capacitación y adiestramiento. Resulta esencial la mención del tabulador salarial, pues no debe olvidarse que el interés básico de estos contratos, desde su origen, ha sido la nivelación de salarios en las distintas profesiones, oficios o especialidades de cada rama industrial, así como la igualdad de las clases sociales.

Basta recordar, que el primer contrato colectivo de carácter obligatorio, es decir contrato ley, que tuvo vigencia en nuestro país, fue el de la industria textil, establecido en 1927, el cual no sólo subsiste hasta nuestros días sino que, en la actualidad, tiene varias ramificaciones, como son: la industria de la lana; la de fibras duras; la de fibras sintéticas; y, la de la seda y artesanía. El propósito de su celebración fue unificar los criterios para aplicar un solo tabulador en cada una de esas industrias, de acuerdo también al tipo de maquinaria y equipo que se emplea en ellas.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

Cada contrato ley constituye, de hecho, una nueva convención colectiva, tanto porque su reglamentación varía según los avances y requerimientos de la técnica, como debido a la exigencia legal de publicar un decreto especial cada vez que sea celebrado o revisado. La publicación del contrato ley es, además, necesaria por la obligatoriedad que encierra la extensión de sus efectos a la totalidad de los trabajadores y patronos de una rama industrial. Independientemente de ello, las consecuencias inmediatas que se siguen son otorgar al sindicato que vaya a encargarse de su administración en cada empresa, facultades para el ejercicio de las cláusulas de exclusión; para reanudar los trabajos en dicha empresa, en caso de terminación de los efectos jurídicos del contrato ley, o por cualquiera otro motivo consignado en la ley; y, para exigir el pago de indemnizaciones y salarios caídos cuando procedan.

Al darse por terminado un contrato ley, no es forzoso pactar idénticas condiciones de trabajo, pues pueden establecerse otras distintas e, inclusive, con beneficios inferiores a los que hubieran regido en ese momento, pues los efectos no son restitutorios sino definitivos debido a la autonomía del contrato ley. En otras palabras, podrán pactarse condiciones de trabajo similares a las que hubiera incluido el contrato ley que haya sido dado por terminado, pero podrán imponerse otras distintas según convenga a las partes.

Para la revisión del contrato ley, nuestra legislación no fija plazo alguno, por lo que resulta de interés, precisar el procedimiento para la misma cuando haya sido fijada, en el propio contrato, una fecha de vencimiento. Recordemos, sobre el particular, que tal solución no constituye una novedad, pues una ley sobre contratos colectivos de carácter obligatorio, promulgada por el Congreso Federal con fecha 28 de diciembre de 1945, había señalado desde entonces que, si por alguna circunstancia no se llevaba a cabo la revisión de un contrato ley, podía el Ejecutivo Federal dictar las medidas prudentes, con las modalidades que propusiera el interés público, para prorrogar su vigencia.⁶⁰ El objeto era asegurar, a los trabajadores, la conservación de los derechos que el gobierno se encontraba

⁶⁰ ENCICLOPEDIA DE MÉXICO, Op. Cit.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

obligado a proteger y, garantizar al mismo tiempo al sector patronal, condiciones de trabajo que evitaren la desarticulación de las diversas industrias frente a una competencia desleal.

La Ley Federal del Trabajo consigna, en los artículos 419 y siguientes, sobre su revisión lo siguiente:

a) Sólo podrán solicitar la revisión quienes representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, o en una o más zonas económicas, si éstas abarcaran una o más de dichas entidades o si comprenden el territorio nacional;

b) La solicitud de revisión se dirigirá a la Secretaría del Trabajo, al Gobernador de un Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, según la jurisdicción territorial del contrato ley;

c) La autoridad convocará, con tiempo prudente (noventa días cuando menos), a los sindicatos y a los patronos involucrados a la celebración de la convención que proceda;

d) Si ninguna de las partes que hayan intervenido en el contrato ley solicita la revisión, o si la mayoría de trabajadores en él representados no ejercita el derecho de huelga para garantizar sus intereses sociales, el mismo quedará prorrogado en forma automática por un periodo igual al fijado para su duración;

e) Es sumamente importante señalar, que el artículo 419 bis de la ley de la materia, dispone que los salarios tabulados en un contrato ley son susceptibles de revisión anual, al respecto el mencionado artículo dispone, literalmente:

*"Artículo 419 bis: Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.
La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido*

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley."

f) Toda reforma que se introduzca o todo nuevo convenio, a que puedan llegar trabajadores y patronos, aun cuando no resulte substancial, será motivo de publicación, en un nuevo decreto, en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa donde vaya a tener vigencia el mismo, según proceda legalmente, y

De acuerdo al artículo 421 de la ley citada, cuando sindicatos y patronos no lleguen a un acuerdo se dará por terminado el contrato ley, excepción hecha del caso de que la mayoría de los trabajadores representados, decidan ejercitar el derecho de huelga como medida de preservación de los beneficios ya obtenidos.

3.6. Finalidad del contrato ley.

Uno de los propósitos del contrato ley es la unificación regional o nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esta idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social.

También, se puede mencionar como finalidad del mismo, el que todo trabajador de una misma rama de la industria, obtenga un mínimo de prestaciones básicas, pudiendo celebrar, el sindicato titular y administrador de la ejecución del contrato ley, en forma particular, un convenio con la empresa, para que a sus afiliados se les pague en forma superior a lo pactado en el contrato, siendo esta figura un paso muy importante para los trabajadores, que tiene por objeto el logro de mayores ventajas y prestaciones.

Pero, no solamente los trabajadores salen beneficiados con este contrato sino también el patrón, pues todos están obligados a cumplir las normas establecidas en tal contrato, pues siendo éste de observancia obligatoria y, por lo mismo, general en la industria de que se trate, se evita la competencia desleal en el mercado, ya que se uniforman los costos de

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

producción, se pagan los mismos salarios, las prestaciones sociales son las mismas y se tienen cargas idénticas.

El contrato ley o contrato colectivo obligatorio de trabajo, es la manifestación más fuerte, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida, es la convicción de que la unión de la fuerza de trabajo en la lucha contra el capital, es el mejor camino hacia la justicia social.

Si la unión de los trabajadores de cada empresa es de valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama nacional o regional, hace que se eleve ese valor en progresión geométrica. En cualquier punto del territorio nacional el trabajador debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa.

Tanto en el contrato colectivo como en el contrato ley se pueden establecer el número de cláusulas que las partes convengan, siempre que las mismas no contengan condiciones menos favorables para los trabajadores de las establecidas en la ley de la materia.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

CAPÍTULO IV.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

4.1. Concepto de cláusula de exclusión.

El término conocido como cláusula de exclusión, que se establece en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en realidad se refiere a dos cláusulas diferentes, la primera se denomina "cláusula de exclusión de ingreso o admisión" (motivo del presente trabajo) y, la segunda, se llama "cláusula de exclusión por separación".

El mencionado artículo dispone, literalmente, lo siguiente:

"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.

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

El artículo transcrito contiene una de las disposiciones legales más controvertida de la Ley Federal del Trabajo ya que, en primer término, se consagra en esta norma el derecho de los sindicatos para poder pactar, en los contratos colectivos de trabajo, la facultad para que el patrón admita exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante. Este acuerdo de voluntades entre el sindicato y el patrón, es la llamada "cláusula de exclusión de ingreso o admisión".

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

En segundo lugar, establece el derecho de exigir que el patrón separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o que sean expulsados del mismo; lo que se conoce como "cláusula de exclusión por separación".

Estas cláusulas son pactos incluidos en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley, que cierran todo ingreso a los trabajadores libres y que obligan a los empresarios a separar a los obreros que dimitan o sean expulsados de los sindicatos.

Por "cláusula de exclusión de ingreso" se debe entender a la estipulación en el contrato colectivo, por la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores, en su empresa, sino a aquéllos que estén sindicalizados.

Se entiende como el deber jurídico que tiene el patrón, una vez que se haya celebrado el contrato colectivo de trabajo y establecida esta cláusula, de admitir exclusivamente como trabajadores, en los puestos sindicales, a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Por su parte, la "cláusula de exclusión por separación" es la facultad que tiene el sindicato de exigir al patrón la separación, de su empleo, de los trabajadores que renuncien o hayan sido separados del sindicato. Esta separación no tendrá consecuencias de ninguna índole para el patrón.

El establecimiento de estas cláusulas es opcional, es decir, no es un mandato legal el que las impone, éstas pueden o no incluirse en los contratos colectivos o contratos ley, ya que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo no obliga a las partes a insertarlas, por el contrario, les da libertad para establecerlas o no y si éstas se incluyen en los contratos es a cuenta y riesgo de los trabajadores y patrones y una vez que han sido insertadas en los contratos son obligatorias para los mismos. A pesar de que la ley dispone que ésta "podrá establecerse" en la práctica se ha demostrado que siempre son usadas.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

El objeto del presente trabajo es el estudio de la "cláusula de exclusión de ingreso o admisión"; que llamaremos, sencillamente, 'cláusula de ingreso' o 'cláusula de admisión'.

Mario de la Cueva dice que la cláusula de ingreso *"es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicados"*⁶¹. De lo anterior se puede concluir que, al convertirse el establecimiento de esta cláusula en el contrato, en un convenio entre el sindicato y el patrón, deriva en un derecho para el sindicato y en una obligación para el patrón.

Rosalio Bailón Valdovinos nos indica que: *"por cláusula de ingreso o admisión se entiende el deber jurídico que tiene el patrón, una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo y establecida la cláusula, de admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante."*⁶²

Tanto la cláusula de ingreso como la de exclusión se encuentran en el elemento obligatorio de los contratos colectivos de trabajo cuya finalidad es hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.

4.2. Antecedentes históricos y legislativos de la cláusula de exclusión.

El maestro Mario de la Cueva dice que fue durante la Edad Media cuando la cláusula de exclusión tuvo su origen en el régimen corporativo, señalando que una de las finalidades de las corporaciones era la defensa del mercado contra terceros extraños, de tal manera que únicamente podían abrir un taller los maestros que tuvieran una autorización de la correspondiente corporación y, consecuentemente, quienes no formaran parte de la misma, quedaban fuera del mercado de trabajo. De este principio deben haber tomado las antiguas asociaciones de compañeros, la idea de la cláusula de exclusión.

⁶¹ De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, Pág. 365.

⁶² Bailón Valdovinos, Rosalio, DERECHO LABORAL, TEORÍA, DICCIONARIO, PREGUNTAS Y RESPUESTAS, Pág. 67.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Fue así, como las corporaciones tuvieron el monopolio del comercio mediante el establecimiento de una serie de requisitos para formar parte del taller y obtener el grado de maestro. Por otro lado, las asociaciones de compañeros reclamaban el monopolio del trabajo: ninguna persona debía entrar a prestar sus servicios a un taller si no era miembro de la asociación de compañeros. Es debido a esto que se establecieron los antecedentes de la "cláusula de exclusión de ingreso", para después dar origen a la "cláusula de exclusión por separación", pues el compañero que era expulsado de la asociación se le señalaba públicamente impidiéndole encontrar un nuevo trabajo en la ciudad.

Los maestros pusieron trabas para que los oficiales o compañeros no ascendieran de categoría y aprovecharon su posición para obtener privilegios y prerrogativas que los alejaron del espíritu de armonía y solidaridad que reinaba en la corporación, provocando con esto, el fenómeno de la lucha de clases, para defender sus respectivos intereses.

Las causas que dieron origen al nacimiento de las "cláusulas de exclusión", fueron los hechos de que se valieron los patrones, tratando de sobornar a ciertos trabajadores concediéndoles privilegios sobre los demás, con el propósito de que se retiraran de la asociación profesional, debilitándola y haciendo que ésta desapareciera.

Se ha dicho que el Derecho del Trabajo, propiamente dicho, nació en el siglo XIX; sin embargo, no se tienen antecedentes precisos que permitan afirmar cuándo surgieron las "cláusulas de exclusión", ni las causas que las originaron. Según diversos autores, fue en Inglaterra donde se les reconoció por primera vez al aprobar su parlamento la Ley Trade Disputes Act, en 1906.

También se tiene antecedentes de que en los Estados Unidos de América se estableció la legitimidad de las "cláusulas de exclusión" en la Ley Wagner en 1935, para que fueran pactadas en los contratos colectivos de trabajo.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN***

Se ha comentado que las causas que las originaron, obedecieron a la necesidad de fortalecer el movimiento obrero en su lucha para obtener el reconocimiento de sus derechos y afianzar, en especial, el de asociación.

Por lo que hace a nuestro país, en los ordenamientos constitucionales que antecedieron al vigente no se instituyó regulación alguna que hiciera referencia a las "cláusulas de exclusión". En la Constitución actual tampoco existe tal regulación, no obstante que el artículo 123 de la misma contiene las reglas básicas del Derecho del Trabajo; de lo que se colige que en nuestras Constituciones Federales no ha existido algún precepto que autorice o prohíba que, en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley, se establezca dicha cláusula.

El maestro Mario de la Cueva proporciona un dato interesante al decir que José Ortiz Petriccioli, miembro distinguido de la Confederación Obrera Mexicana (CROM), le comentó que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia se incorporó en el contrato de trabajo de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., de 1916, sin embargo, según el mismo autor, esto no está documentado⁶³.

Por otra parte, diversos autores consignan que la cláusula de exclusión se implantó, por primera vez, en la 'Convención Textil de 1927', en la que se contenía tal cláusula tocante al ingreso del trabajador y tuvo validez en ese ramo en toda la República.

Fue en 1931, durante la gestión del Presidente Emilio Portes Gil, cuando se reconoció, por primera vez, con rango legal, a la cláusula de ingreso, aunque sujetándola a la aceptación voluntaria de las partes. Esto se dio en el proyecto de la Ley Federal del Trabajo conocido como 'Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931', en cuyo artículo 48 se estableció:

"La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo"

⁶³ De la Cueva, Op. Cit.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

Este proyecto fue aprobado, en el mismo año, por la Cámara de Diputados y posteriormente por la de Senadores, aunque se suprimió la parte final del precepto transcrito, en la que se decía:

"...siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes"

De esta misma Ley surgió la "cláusula de exclusión por separación" que, en su artículo 236, decía:

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

Más adelante, en 1934, durante el período presidencial del General Abelardo L. Rodríguez, en diversos laudos se decidió que los contratos colectivos de trabajo consignaran la cláusula de contratación exclusiva y la de exclusión.

Es, a partir de este año, que las "cláusulas de exclusión" empezaron a incluirse en casi todos los contratos colectivos de trabajo.

Con posterioridad, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reguló la aplicación de las llamadas cláusulas de admisión y de exclusión, en su artículo 395.

4.3. Terminología de cláusula de exclusión.

En la doctrina y legislación de los países de habla hispana se ha generalizado el llamar a estas cláusulas como "cláusulas de exclusión", pero en otras naciones reciben distintos nombres, por ejemplo, en los Estados Unidos de América se les denomina 'closed shop' o 'security clauses', en Francia se les llama 'clause d'emploi exclusif de syndiqués' y, en Alemania, se les conoce como 'cláusulas generales de organización'.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Por lo que se refiere a nuestro país, Mario de la Cueva hace una distinción muy clara entre estas cláusulas y, con base en la legislación, las llama "cláusula de exclusión de ingreso" y "cláusula de exclusión por separación" pero utiliza la denominación genérica de "cláusulas de exclusión" cuando se refiere a ellas.

El jurista Baltasar Cavazos las llama cláusula de admisión o ingreso y cláusula de exclusión, manifestando que, gramaticalmente, el término de "cláusula de exclusión de ingreso" es una contradicción porque no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo y el término de "cláusula de exclusión por separación" es una redundancia porque la exclusión supone necesariamente separación.

4.4. Definición doctrinal y legal de la cláusula de exclusión.

En la actualidad se contempla a las "cláusulas de exclusión" como una garantía de los sindicatos. En México es una realidad que los patrones o empresarios siempre se han esforzado por destruir o debilitar la fuerza de las uniones obreras. Las cláusulas en cuestión son una defensa frente a la actitud de los patrones o al menos eso se pensó en sus inicios. La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en lo que respecta a este tema dice:

*"El artículo 395 se ocupa de las "cláusulas de exclusión"; se modificó la disposición de la Ley vigente (ley de 1931) que se refiere a la cláusula de admisión, a fin de evitar alguna maniobra que en ocasiones se ha utilizado en contra de los sindicatos; se dispone que la cláusula surtirá efecto para todos los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados."*⁶⁴

El orden jurídico ha reconocido la realidad de los sindicatos y debe, en consecuencia, otorgar los elementos indispensables para su defensa. En

⁶⁴ Red Jurídica, SCJN 2002. Cámara de Origen: Diputados. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. Ley Federal del Trabajo de 1970.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

las relaciones patrón-trabajador debe reinar la buena fe, pero no siempre es así, por lo que los trabajadores necesitan de un medio legal para defender sus uniones de la mala fe de sus empleadores.

La Carta Magna, en su artículo 123, apartado 'A', fracción XXVII, inciso 'h', dispone que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes las estipulaciones que impliquen renuncia a algún derecho consagrado en las leyes a favor del trabajador, aunque éstas estén establecidas en el contrato colectivo o contrato ley.

La ley laboral de 1931, al referirse a las "cláusulas de exclusión" las consideraba como una normación de los contratos colectivos y contratos ley, cuya finalidad consistía en la separación del trabajador que fuera expulsado o renunciara a formar parte del sindicato, así se estableció en el artículo 236, lo siguiente:

"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."

Esto significaba que amenazar y privar a los trabajadores del empleo si dimitían no iba en contra de la asociación profesional.

Por el contrario, el artículo 235, de la misma ley laboral, expresaba literalmente:

"Artículo 235. Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta."

Esto es, señalaba que cualquier estipulación que estableciera multa convencional en caso de separación del sindicato o que contraviniera la libertad positiva o negativa de sindicalización se tendría por no puesta; el legislador creyó que al autorizar a los sindicatos a imponer multas a los

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

trabajadores que renunciaban a los sindicatos, aun cuando fueran reducidas, era violar la libertad de asociación profesional.

La actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 358, establece:

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

Como se aprecia del artículo antes transcrito, la Ley Federal del Trabajo de 1970 no permite las multas convencionales en caso de separación del sindicato y, sin embargo, en sus artículos 395 y 413, contempla la cláusula de exclusión.

Entre la multa, la restricción de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo para ingresar a determinada empresa y la separación definitiva del empleo no puede haber comparación, pues las condiciones establecidas en los artículos 395 y 413 de la ley laboral establecen la presión más dura que puede ejercerse sobre un trabajador que desea y necesita trabajar y uno ya sindicalizado.

De la definición legal del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, se deducen los elementos que integran a la cláusula en estudio:

- a) La cláusula de admisión debe estar prevista en el contrato colectivo de trabajo para que su aplicación sea obligatoria.
- b) No es aplicable a los trabajadores que no formen parte del sindicato por haber ingresado a la empresa antes del establecimiento del sindicato.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

c) Tiene por efecto que el patrón tendrá la obligación de aceptar como trabajadores únicamente a aquéllos que estén afiliados al sindicato titular del contrato colectivo.

d) El patrón se compromete a despedir de su empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean separados del sindicato.

Toda cláusula de los contratos colectivos de trabajo, debe respetar los derechos esenciales del hombre, como son: la libertad de trabajo y de asociación profesional. La sindicalización en México es un derecho y no un deber. La libertad de asociación profesional está asegurada por la Constitución frente al Estado, ante el empresario y frente a la asociación sindical.

Las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación han sido denominadas también "cláusulas de consolidación sindical". La doctrina mexicana usa las dos denominaciones apoyándose, la primera de ellas, en los efectos que produce. La segunda denominación hace referencia a las finalidades de la cláusula, que es fortalecer a la asociación profesional. La Ley laboral generaliza al mencionar "cláusula de exclusión" al finalizar el primer párrafo del artículo 395.

Las "cláusulas de exclusión", en el derecho anglosajón tienen la finalidad de dar mayor fuerza al sindicato, cumpliendo además con la difícil tarea de organizar a la clase trabajadora, denominándose "cláusulas de seguridad sindical".

Se ha dicho que las "cláusulas de exclusión" han sido un medio para llegar a la dictadura sindical, porque deja a los trabajadores a merced de estos grupos.

Al parecer, el término más adecuado es el de cláusulas de consolidación sindical, que implica una serie de instituciones jurídicas entre las que destacan: la cláusula de ingreso, la cláusula de exclusión, la cláusula de preferencia sindical y no llamar genéricamente como lo hace el legislador: "cláusula de exclusión".

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Se debe subrayar la falta de técnica jurídica del legislador en materia de trabajo, pues como se ha mencionado, en un mismo ordenamiento legal se establecen disposiciones contradictorias y no sólo eso, sino que dichos preceptos contravienen mandatos constitucionales, lo que es más grave. Lo prudente sería una adecuada reglamentación de las "cláusulas de exclusión", estableciendo expresamente los motivos y procedimientos que son indispensables para su correcta y debida aplicación, ya que la falta de reglamentación positiva ha originado injusticias a la clase trabajadora, haciendo que la cláusula sea objeto de censuras que desvían los fines para los que fue creada pero lo ideal sería que las mismas fueran derogadas.

En relación a la clasificación de los conflictos de trabajo con la cláusula de admisión, el jurista Guillermo Guerrero Figueroa señala que éstos se pueden entender como las fricciones y diferencias que se producen en las relaciones de trabajo y también se pueden aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes.

Todo conflicto supone la idea de enfrentamiento de intereses entre dos o más personas. En el derecho de trabajo también se presenta este fenómeno del que se enfatizan dos de sus características más importantes:

1. Cuando menos una de las personas que intervienen en el conflicto, debe ser sujeto de la relación de trabajo; y
2. La materia sobre la que verse el conflicto debe estar regulada por las normas de derecho laboral.

Las relaciones de trabajo originan diversos tipos de conflictos los que se han dividido, para efectos de este trabajo, en dos grupos:

1. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen.

Dentro del primer grupo, se pueden presentar los siguientes supuestos:

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN⁶⁵.**

a. Conflicto entre patrones y trabajadores.- Estos son los que se presentan entre trabajadores y patrones, o sindicatos obreros y patrones o sindicatos patronales. Se puede mencionar despidos y acciones por violaciones a las condiciones de trabajo.

b. Conflictos entre trabajadores.- Implica la lucha de intereses entre los propios trabajadores, uno de los más frecuentes es el problema de escalafón.

c. Conflictos intersindicales.- Éstos se originan entre sindicatos de trabajadores exclusivamente. El más conocido es el que versa sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo. El artículo 133, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo dispone que los patrones no pueden tener intervención en la solución de estos conflictos.

d. Conflictos entre un sindicato y alguno o algunos de sus agremiados.- La ley y los estatutos sindicales establecen las causas y procedimientos en la aplicación de las cláusulas de los contratos colectivos.

II. Atendiendo a los intereses en pugna. Dentro de este grupo, los conflictos de trabajo se pueden clasificar en:

a. Individuales y colectivos y

b. Jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales son aquéllos que afectan los intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan. Los conflictos colectivos son los que afectan los intereses profesionales o sindicales con independencia del número de trabajadores que participen en éstos.

El autor argentino José Isidro Somaré⁶⁵ cita al ilustre maestro Paul Durant quien establece la diferencia entre conflictos individuales y

⁶⁵ Somaré, José Isidro EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMÉRICA, Pág. 819.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

colectivos, al señalar dos condiciones para que un conflicto adquiera la naturaleza de colectivo:

1. Que exista una comunidad obrera, un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrón, pero pierde su naturaleza si la contraparte es un trabajador, entonces se convertirá en individual.

2. El interés colectivo es el que afecta las condiciones de todos los trabajadores de la asociación profesional obrera.

El criterio que sirve para distinguir si el conflicto es individual o colectivo es la naturaleza de los intereses afectados, esto es, individuales o particulares, generales o colectivos.

Se debe aclarar que los conflictos que se originan entre el sindicato, el patrón y un tercero, con motivo de la aplicación de la cláusula de admisión son de carácter individual, ya que cuando ocurren se dan exclusivamente entre las partes mencionadas y no afectan a la totalidad del sindicato, de los patrones o de los trabajadores.

Serán conflictos jurídicos aquéllos que se refieran al cumplimiento o interpretación de las leyes o contrato colectivo de trabajo y pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Los conflictos de trabajo de naturaleza económica son los que crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo y también pueden ser individuales y colectivos.

4.5. Reglamentación legal y contractual de la cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión en su doble aspecto, esto es de ingreso y por separación, se encuentra reglamentada en los contratos colectivos de trabajo celebrados entre los sindicatos y los patrones, en los estatutos de los propios sindicatos y en la ley de la materia.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN***

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ya establecía la cláusula de exclusión en sus artículos 49 y 236 y, la nueva ley de 1970 la reitera en los artículos 395 y 413.

Es en la primera parte del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente que se configura la llamada "cláusula de ingreso" y, el segundo párrafo se refiere a la "cláusula de exclusión". El artículo 413 de la misma ley dispone que en el contrato ley podrán establecerse estas cláusulas.

Mario de la Cueva menciona como un caso de la misma lo que dispone la cláusula 251 del contrato colectivo de los ferrocarrileros⁶⁶ el que dispone, literalmente:

"Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si éstos vuelven a crearse y también para que se le llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos."

Si se considera la última parte de la cláusula transcrita con anterioridad se observará, fácilmente, que la misma dispone la cláusula de admisión.

En los contratos colectivos que celebran los sindicatos se ha generalizado la cláusula de exclusión, cuya práctica se inició a principios del siglo XX. Como ejemplo de la misma se transcribirá, a continuación, la cláusula de admisión contenida en el contrato colectivo celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y sus empresas subsidiarias:

"Cláusula 28: Admisión. 1. Exclusión de elementos no sindicalizados: en todo caso en que se trate de cubrir vacantes

⁶⁶ De la Cueva, Op. Cit. Pág. 368.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

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

Estos dos preceptos son algunos de los muchos que están contenidos en diversos contratos colectivos y que se refieren a la cláusula de admisión.

4.6. Cláusula de exclusión en el derecho comparado.

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,⁶⁷ como ejemplo de esto se menciona lo que algunos países establecen sobre este tema:

PANAMÁ.- La Constitución panameña, promulgada en 1946, establece en su 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 de ese país, manifiesta en su 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"*.

⁶⁷ DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO. MÉXICO A TRAVÉS DE SUS CONSTITUCIONES. Op. Cit. Tomo XII. Págs. 11 a 951.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

Además, el inciso 2º del artículo 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 económico 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", el 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."*

GUATEMALA.- Se adopta el mismo sistema que en 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 sólo 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.

BÉLGICA.- La Constitución de este país de 1830 fue la primera, en todo el mundo, que garantizó el derecho de asociación y las "cláusulas de exclusión" son consideradas ilícitas.

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

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.

ITALIA.- Es respetada la libertad sindical en los aspectos que hemos estudiado en virtud de que la Constitución de 1947 manifiesta que todo

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN***

trabajador tiene el derecho de ingresar a un sindicato o permanecer ajeno a la asociación.

ESPAÑA.- No es posible obligar al trabajador 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.

ALEMANIA.- También se encuentran garantizadas las facultades positiva y negativa de asociación, en base a la libertad individual y son consideradas ilícitas las "cláusulas de exclusión" de acuerdo con la Ley Fundamental de este país.

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.- Según la Ley Taft Hartley, se puede despedir al trabajador de su empleo, cuando deje de pagar sus cuotas sindicales pero no así cuando sea expulsado o no sea admitido en el sindicato, teniendo el patrón la libertad de seleccionar a su personal, el que, posteriormente, podrá solicitar su ingreso posteriormente en el sindicato, si así le conviniera a sus intereses.

Resulta inútil seguir mencionando otras legislaciones extranjeras por disponer lo mismo sobre la cláusula de exclusión. Por último, se mencionará lo que la OIT menciona al respecto:

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- Esta organización, en el Convenio número 98⁶⁸ de 1949, en su artículo 1º dispone:

"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:

⁶⁸ Terra. ONU. OIT. <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/conydisp2.htm>, jueves 25 de abril de 2002.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

- 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 perjudicársele 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."*

Para las legislaciones extranjeras y el Convenio 98 de la OIT, el cual, por cierto ha sido ratificado por México, no es admisible subordinar la obtención o el mantenimiento del empleo al hecho de pertenecer o de no pertenecer a un sindicato. Este sistema considera como ilegítima e ilícita las "cláusulas de exclusión".

El maestro Mario de la Cueva comenta que los adversarios de las "cláusulas de exclusión" destacan que son opuestas a la libertad de afiliación sindical, entre ellos, Henri Velge quien considera que: "*constituye un evidente acto de presión ilícita el uso del contrato de trabajo como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación.*"⁶⁹

4.7. La cláusula de exclusión y el principio de libertad de afiliación sindical, de afiliación y la libertad ocupacional o del trabajo.

Desde la aparición del hombre sobre la tierra, el principio de libertad ha constituido la aspiración máxima de la humanidad. Como concepto, existen diversas acepciones:

Para el ilustre jurista Ignacio Burgoa la libertad, en términos generales, es inherente a la naturaleza humana: no se trata de una concesión hecha al hombre por ente alguno, no se le otorga, pues el individuo desde el momento de nacer es libre. Todo ser humano por el simple hecho de serlo, se propone una finalidad a alcanzar, lo cual implica la obtención subjetiva de su felicidad, bienestar y satisfacción plena, por lo que, de igual manera,

⁶⁹ De la Cueva, LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN DE INGRESO Y DE SEPARACIÓN. Pág. 225.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN⁷⁰.

es libre para elegir los medios específicos tendientes a la consecución de sus objetivos.⁷⁰

Para el autor antes citado, la libertad subjetiva del individuo radica, precisamente, en elegir los fines vitales y los medios para materializar los mismos. Una vez que el individuo procura la realización de los fines y medios, se alcanza la libertad social, de la que se ocupa el Derecho; sin embargo, esta libertad no es ilimitada y absoluta, sino más bien se haya restringida por la misma vida social.

Es innegable que cada individuo, como miembro de la sociedad, procura su propio interés y la satisfacción de sus necesidades, inclusive por encima de los intereses y necesidades de sus semejantes, de ahí que para lograr una armónica convivencia sea indispensable la existencia de un cuerpo legal que ponga orden en la comunidad.

La Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en su artículo 4, disponía:

"La libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro. De aquí que el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tengan más limitaciones que las que aseguren a los otros miembros de la sociedad el goce de esos mismos derechos; estos límites no pueden determinarse más que por la ley."⁷¹

Esto provocó que las Constituciones promulgadas con posterioridad a este documento continuaran con la misma tendencia de reconocer a la libertad como un derecho del individuo frente al poder público.

A partir de la Revolución Industrial comenzó a gestarse una conciencia de clases que devino en un sindicalismo que se opuso al abuso de libertad (explotación del hombre por el hombre), generado por la clase burguesa.

⁷⁰ Burgoa, Ignacio. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. Pág. 316.

⁷¹ Idem. Pág. 318.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Según Néstor de Buen, y en virtud de las circunstancias históricas y sociales antes aludidas, la libertad dejó de desempeñar el papel protagónico en el ámbito jurídico; por lo que ahora la legislación se ha pronunciado a favor de un derecho imperativo donde es más relevante atender al estado de necesidad que a la voluntad imperante en el libre acuerdo entre partes desiguales: capital y trabajo. A partir de este momento, el beneficio procurado al Estado o a la sociedad, ha integrado la limitante impuesta al ejercicio de la libertad individual.⁷²

El derecho laboral ha adquirido un matiz social y proteccionista a favor de la parte considerada social, política y económicamente más débil, pero dicho paternalismo no debe llevarse al extremo de desequilibrar las fuerzas entre los empresarios y los trabajadores, a tal grado de que sólo favorezca a estos últimos en perjuicio de los primeros. En igual sentido no debe restársele importancia a la voluntad de las partes para determinar los términos contractuales de la relación laboral, menospreciando en particular la capacidad del trabajador para defender su interés como individuo y como miembro de la clase obrera.

Según el derecho privado, el hombre por el simple hecho de serlo nace libre, lo cual lo coloca en un plano de igualdad con respecto al resto de sus congéneres. Dicha igualdad ha sido ampliada para abarcar tanto el ámbito económico como el social; sin embargo, la libertad no es absoluta y debe ajustarse a un orden.

José Gascón y Marín expresa que cuando el hombre actúa libremente para conseguir sus fines, se manifiesta el derecho de independencia, pues el hombre no sólo tiene el derecho a obrar libre y legítimamente, sino también tiene derecho a que se le respete tanto su ejercicio como los efectos de este ejercicio. De la vinculación entre la libertad y la independencia surge el respecto debido a los derechos a la libertad del trabajo, de residencia, de tránsito, sindical, de afiliación, etc., que tampoco son absolutos.⁷³

⁷² De Buen Lozano, Néstor. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS. Pág. 4.

⁷³ Gascón y Marín, José, LOS SINDICATOS Y LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN. Tomo I, Pág. 74.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

La libertad adquirió su carácter de garantía individual cuando el Estado reconoció y respetó la libertad civil o privada de los gobernados. Desde entonces, la libertad constituyó un derecho público subjetivo del gobernado, exigible al Estado como poder público y sujeto pasivo de dicha relación jurídica.

Nuestra Carta Magna de 1917 ha sido pionera en cuanto al reconocimiento formal de los derechos sociales; no consigna, expresamente, una noción genérica de libertad, sino más bien prevé libertades específicas como derechos públicos subjetivos. Tal es el caso de la libertad sindical que se desarrollará a continuación:

La libertad sindical es considerada bajo un doble aspecto: político y jurídico.

Políticamente, la libertad sindical implica el principio que determinó la unión de los trabajadores en su lucha por conseguir un equilibrio de sus fuerzas con respecto a las del capital. Esta concepción propició que muchas legislaciones la consagraran como una facultad exclusiva de los trabajadores.

Existen muchas clasificaciones y conceptos de la libertad sindical, algunas de ellas son:

Mario L. Deveali sostiene que la libertad sindical consiste en:

- ✓ Derecho de constituir asociaciones;
- ✓ Derecho a afiliarse o no afiliarse a alguna asociación; y,
- ✓ Derecho a favor de las asociaciones para autorregularse y funcionar libremente.

Justino Jiménez de Arechaga⁷⁴ determina que, internacionalmente, se reconocen tres categorías de derechos fundamentales, éstas son:

⁷⁴ Jiménez de Arechaga, Justino. LA LIBERTAD SINDICAL, Pág. 13.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

❖ Derecho individual para la libre constitución de la asociación profesional, además de un derecho a la libre afiliación a la misma, lo que constituye el derecho individual a la libre asociación.

❖ Derecho inherente a la asociación profesional para organizarse, autogobernarse, actuar y funcionar libremente, lo que integra propiamente la libertad sindical.

❖ Derechos individuales de los miembros de las asociaciones profesionales frente a las propias organizaciones a las que pertenecen.

Ahora bien, coincidimos con la postura del jurista Mario de la Cueva cuando apunta que la libertad personal de sindicación se da en tres órdenes:

a) **La libertad positiva**, que es la facultad que tiene el individuo de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.

b) **La libertad negativa**, que tiene dos aristas: no ingresar a un sindicato determinado o no formar parte en la creación de una nueva organización sindical.

c) **La libertad de separación o de renuncia**, que es la facultad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación sindical a la que hubiese ingresado el trabajador o la que hubiese contribuido a constituir.

El propio autor abunda sobre esta cuestión al señalar que la libertad positiva de sindicación se caracteriza por ser un derecho social subjetivo que, al igual que los derechos naturales del hombre, impone al Estado un deber de no hacer, un abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad; pero, además, posee una segunda peculiaridad. a través de la cual el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio pleno de su libertad.

Por lo que hace a la libertad que tiene el trabajador para no afiliarse a un sindicato, es decir la libertad negativa, el propio jurisconsulto señala que está reconocida desde 1931 en el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

promulgada en ese año, que decía: *"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"*, precepto que textualmente se trasladó al numeral 358 de la Ley vigente. Del mismo modo señala que la fracción XVI del artículo 123 constitucional precisa que los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos, pero no dispone, ni de su texto se desprende, que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados.

En cuanto a la libertad de separación o de renuncia, expresa que, desde un principio, los sindicatos se opusieron a ella, por considerar que era un arma poderosa de los empresarios para debilitar a las organizaciones sindicales; sin embargo, los legisladores de 1931 no aceptaron esos argumentos y, en el artículo 235, previeron lo siguiente: *"cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo 234 se tendrá por no puesta."* Actualmente esta disposición se encuentra prevista en el párrafo segundo, del artículo 358, de la Ley Federal del Trabajo.

En abierta contradicción con el derecho de libertad sindical, nuestra Ley Federal del Trabajo, como se ha mencionado, en sus artículos 395 y 413, reconoce la cláusula de exclusión. En efecto, según se estableció, el derecho positivo mexicano autoriza la inclusión, en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley, de la norma que obliga al patrón a admitir solamente a los trabajadores sindicalizados que el sindicato titular proponga para ocupar plazas vacantes o de nueva creación; cláusula que se conoce como de ingreso o de admisión.

El mismo artículo 395, en su parte final, dispone la posibilidad de que, en los contratos colectivos de trabajo, se establezca la cláusula por la cual el patrono está obligado con el sindicato titular del contrato para separar de su empleo, sin responsabilidad de su parte, al trabajador que se hubiese retirado del sindicato o hubiera sido expulsado del mismo. A esta cláusula se le denomina de exclusión por separación.

La contraposición que existe entre la libertad sindical y las "cláusulas de exclusión", ha planteado una disyuntiva en cuanto a si la libertad de

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

sindicación es una facultad propia del individuo, como se consigna en el texto constitucional y en la ley reglamentaria, o es un derecho de tipo social, por ubicarse dentro de una garantía social.

Euquerio Guerrero⁷⁵ sostiene que la libertad sindical implica:

+ Permitir que el trabajador forme parte de un sindicato o bien, dejar que el trabajador no ingrese al mismo.

+ Respetar el derecho del trabajador a separarse del sindicato y reconocer el derecho del mismo a elegir la asociación sindical de su preferencia.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano la libertad sindical es "*un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.*"⁷⁶

De lo antes señalado se hace evidente la diferencia que, doctrinalmente, existe entre las diversas concepciones de la libertad sindical, lo cual resulta de sostener un punto de vista individualista o uno de carácter colectivo del derecho de libertad en general y del derecho de asociación profesional.

Aludiendo al derecho comparado y a la doctrina extranjera, mencionaré que en Francia, como resultado de la Revolución, se reglamentó el derecho de asociación profesional como derecho natural del hombre.

En Alemania se reguló a la asociación profesional como un derecho del grupo y no como una facultad de los individuos aislados. De acuerdo con esta postura, el orden jurídico debe legislar a las asociaciones profesionales como producto de una ineludible realidad social e histórica, lo

⁷⁵ Guerrero, Euquerio. Op. Cit. Pág. 290.

⁷⁶ De Buen, DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 614.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

que se tradujo en una primacía del interés colectivo sobre el interés individual.

Obviamente las diversas corrientes sindicales han apoyado esta última noción para conseguir unidad y disciplina al interior de su organización pero esto responde sólo a máximas políticas que poco o nada tienen que ver con el análisis jurídico y social de la relación subsistente entre los trabajadores y el sindicato.

Para Justino Jiménez de Arechaga la libertad de asociación profesional es un derecho inherente a la persona humana, al individuo como sujeto activo de esos derechos fundamentales,⁷⁷ lo cual se encuentra previsto por la legislación mexicana en el artículo 9º constitucional.

Néstor de Buen comenta que Humberto E. Ricord sostiene que: *"la afirmación jurídica de índole individualista en la concepción del derecho de organización sindical, es una característica de forma textual, que se contrapone a la naturaleza clasista y colectiva de tal derecho."*⁷⁸

El jurista Néstor de Buen Lozano argumenta que el derecho de sindicalización es un derecho colectivo, ya que para constituir un sindicato se requiere de la concurrencia de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones, lo que lo convierte en un negocio jurídico colectivo, lo cual a su vez hace imposible que jurídicamente un individuo aislado ejerza un derecho a constituir sindicatos.⁷⁹

Considero que el argumento esgrimido por el jurista anteriormente mencionado es erróneo pues, en mi humilde opinión, no es posible concebir la concurrencia de veinte trabajadores, sin que antes cada uno de esos veinte hombres ejerza su derecho individual a manifestar su voluntad para constituir un sindicato. Se requiere que cada una de esas veinte personas ejerzan su derecho individual a la libertad positiva de asociación profesional, para que una vez reunidas, con plena convicción, esas veinte voluntades, den nacimiento al sindicato como ente colectivo.

⁷⁷ Jiménez, Op. Cit. Pág. 14.

⁷⁸ De Buen, Op. Cit. Pág. 606.

⁷⁹ Idem.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

De lo anterior, se concluye que para la constitución de un sindicato ha de presuponerse la libre e individual manifestación de la voluntad de un mínimo de veinte trabajadores que decidan ejercer su derecho de afiliación sindical, de sindicalización o libertad positiva de asociación profesional pues, independientemente, de la denominación utilizada, la idea principal consiste en integrar una asociación profesional que no constituya un fin en sí misma, sino que como Mario de la Cueva lo expresa: *"sea un método para proteger al hombre y realizar los propósitos del derecho del trabajo ... es un medio para una mejor justicia social ... la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres."*⁸⁰

Si se concibe al derecho de sindicalización como una garantía social, en tanto que medida de protección y tutela de los grupos de trabajadores frente al Estado y al empresario, estaremos enfrentando el riesgo inminente de someter los derechos del individuo a la supremacía de los intereses y derechos colectivos, es decir, de que el hombre se subordine a la asociación profesional constituida precisamente por su manifestación de voluntad concurrente con la de otros individuos.

A lo largo de su obra, Néstor de Buen, insiste en el carácter colectivo del sindicalismo como resultado de su propia evolución histórica, afirmando que el hombre-masa al integrarse a la asociación sindical, como ente colectivo social, pierde su individualidad.

Estoy de acuerdo en que el sindicato es un ente colectivo que nace a partir del acuerdo de voluntades de un grupo de trabajadores o patronos, quienes, de esa manera, determinan el surgimiento de un nuevo sujeto de derecho con personalidad jurídica propia y distinta de la de sus miembros, conviniendo estos últimos en autorregularse y someterse a lo dispuesto por sus estatutos, sin que dicha sujeción implique, de manera alguna, la renuncia a los derechos que constitucionalmente se consignan a favor de cada individuo o persona humana, como son: el derecho individual a la asociación profesional, el derecho a la libre contratación y el derecho a la libertad del trabajo.

⁸⁰ De la Cueva, Op. Cit. Pág. 357.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Néstor de Buen Lozano sostiene que el titular del sindicalismo como derecho social es la entidad formada por individuos que pertenecen a la clase obrera o patronal. Coincido con esta concepción siempre que se reconozca que el individuo trabajador o patrón, ha decidido libremente, por voluntad y decisión propia, constituir o formar parte de un sindicato sin menoscabo de sus demás derechos y prerrogativas.

José Gascón y Marín hace notar que la solidaridad no se contrapone a la libertad individual; por tanto, no existe contradicción alguna entre libertad individual y libertad de asociación, puesto que ninguna es absoluta, ya que el hombre para desarrollarse y alcanzar sus fines, requiere de la asistencia de sus semejantes (como es el caso de la constitución de sindicatos de obreros o patronos que se proponen la defensa de sus intereses y la mejora de sus condiciones de vida), además, de requerir de una libertad para contratar y convenir al respecto.⁸¹

A lo anterior se agrega que la libertad del individuo para constituir o formar parte de una asociación profesional no debe atacar ni ser atacada por el derecho del sindicato a surgir, autorregularse y funcionar como representante de los intereses colectivos de aquéllos a quienes representa. Antes bien, es conveniente que se legisle para conciliar ambas libertades, así como, para lograr la compatibilidad entre el derecho de independencia del individuo (como libertad para actuar) y el deber de solidaridad con el grupo.

Debo mencionar que el hombre es un ser libre, racional y consciente, que tiene la libertad como elemento esencial para su desarrollo.

José Gascón y Marín proporciona otra definición de la libertad, concebida como aquélla *"que es la sola poseída por el humano, siguiendo su voluntad, sus propios gustos, sus propias inclinaciones, sus propios motivos."*⁸²

⁸¹ Gascón, Op. Cit. Pág. 78

⁸² Ibid.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Ignacio Burgoa afirma que la libertad del trabajo faculta al individuo para elegir aquella ocupación que más le convenga, la más apropiada, tomando en cuenta sus capacidades y sus inclinaciones, considerando que dicha actividad es un medio para la consecución de los fines que el mismo pretende alcanzar.⁸³

En su obra, Juventino V. Castro y Castro, cita lo que para José María Lozano es el trabajo, diciendo lo siguiente: *"es el elemento principal que el hombre tiene a su disposición para llenar los altos fines de su conservación, de su desarrollo y de su perfeccionamiento; resultando de la combinación de su inteligencia y de sus facultades físicas, provee a sus necesidades y le pone en aptitud de desempeñar los principales deberes que tiene para con la sociedad; es uno de los primeros derechos, porque corresponde a uno de sus primeros deberes, importa como todos los derechos del hombre, una condición indispensable de su naturaleza, por consiguiente, la ley que impida el trabajo, que lo restrinja, que le imponga condiciones irracionales, viola los derechos de la humanidad."*⁸⁴

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consigna el derecho a la libre ocupación en los siguientes términos:

"Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual

⁸³ Burgoa, Op. Cit. Pág. 310.

⁸⁴ Castro y Castro. Juventino V. GARANTÍAS Y AMPARO. Págs. 79 y 80.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

...

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

... "

Opino que es correcto el principio que postula al trabajo no solamente como un derecho, sino también, como una obligación a cargo del sujeto, ya que el individuo ejerce su derecho a la libertad del trabajo eligiendo, por voluntad y decisión propia, la ocupación a la cual desea dedicarse.

A pesar de que existe el principio antes mencionado no hay que olvidar que, en realidad, el individuo no siempre es libre para elegir la actividad a desarrollar. No podemos soslayar el hecho de que en múltiples ocasiones, las circunstancias orillan a los hombres a aceptar un trabajo en condiciones inferiores a las establecidas en la ley.

Es deseable que el Derecho evolucione y que, conjuntamente con las autoridades, tienda a la desaparición de aquellas maniobras practicadas por

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

muchos empresarios que, aprovechándose del estado de necesidad e ignorancia de gran parte de los trabajadores, les imponen una jornada de trabajo excesiva, condiciones mínimas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, salarios inequitativos en relación a la labor desarrollada, etc.

Por otro lado, es importante resaltar la contribución de los sindicatos obreros a la "causa" antes considerada pero, es todavía más importante manifestar, que las "cláusulas de exclusión" (admisión y separación), privan al individuo trabajador de su derecho a obtener y conservar un empleo, ya que condicionan la adquisición y el mantenimiento del mismo al ingreso, permanencia y obediencia ciega a la disciplina y política del sindicato titular del contrato colectivo que regula las relaciones de trabajo con la empresa respectiva.

Juventino V. Castro y Casto, en la obra citada con anterioridad, señala tres limitantes al ejercicio de la libertad ocupacional, que son:

1. Se podrá impedir una ocupación cuando la misma tenga por objeto fines ilícitos, esto es, que sea contraria a las leyes de orden público o a las buenas costumbres;
2. El ejercicio de la libertad ocupacional podrá restringirse por determinación judicial; y
3. Una resolución gubernativa, emitida por autoridad administrativa, puede limitar la libertad ocupacional.

El Estado implementa instrumentos o seguridades constitucionales que aseguran el ejercicio de los derechos que implican garantías consagradas constitucionalmente a favor de los individuos.

Opino que la invalidez no debe limitarse a los convenios del trabajo, por el contrario, ha de ampliarse a los estatutos y reglamentos sindicales que impliquen agresiones en contra de la libertad de la persona, ya se trate de la libertad ocupacional del trabajador o de la libertad de contratación del patrón.

4.8. Fundamentación doctrinal de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.

Los autores que se señalarán a continuación y, que se ocupan de esta materia, se encuentran divididos en sus concepciones. Hay quienes favorecen las "cláusulas de exclusión" y otros las objetan.

4.8.1. Juristas que consideran a la cláusula de exclusión constitucional.

Dr. Alberto Trueba Urbina y el Lic. Jorge Trueba Barrera.

Dichos autores, en el comentario que hicieron al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decían: "*La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo*"⁸⁵. El texto original del artículo antes comentado decía:

"Artículo 49. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. 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."

Los mismos tratadistas, en presencia de los cambios que se contienen en el artículo 395 de la actual Ley Federal del Trabajo, opinan que: "*Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; así se elimina el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley*"⁸⁶

⁸⁵ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Op. Cit. Pág. 162.

⁸⁶ Idem.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Mario de la Cueva:

El maestro De la Cueva, considera legítima la "cláusula de exclusión de ingreso" pero se opone a la "cláusula de separación", arguyendo que es ilegítima e inconstitucional: *"La cláusula de exclusión de ingreso, es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días, los empresarios prefieren a los trabajadores libres ya que los usan para debilitar a las uniones obreras. Tiene pues, como finalidad esta cláusula restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera."*⁸⁷

Es curioso observar cómo el maestro de la Cueva pregona la constitucionalidad de la "cláusula de admisión" y señala, al mismo tiempo que: *"la cláusula de exclusión de ingreso ... tiene pues, como finalidad ... restringir la libertad de contratación del empresario"*.

Sigue diciendo el citado autor: *"La "cláusula de exclusión de ingreso" no pretende limitar la libertad de trabajo o asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada, su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono"*.⁸⁸

Como argumento decisivo sobre este punto, menciona: *"Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben tal negativa. Y para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa: entre la "cláusula de exclusión de ingreso" y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres. Con esto afirmamos pues, la legitimidad de la "cláusula de exclusión de ingreso" y*

⁸⁷ De la Cueva, Op. Cit. Pág. 233.

⁸⁸ Ibid. Pág. 691.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN⁸⁹

*creemos que no hay violación a los artículos 4° (5° en la actualidad) y 9° y fracción XVI del 123.*⁸⁹

Ignacio Burgoa:

Enfocado el problema desde el ángulo de su relación con el derecho individual de libertad del trabajo, reconocido por el artículo 4° constitucional (actualmente 5°), el maestro Ignacio Burgoa, se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula de admisión y expresa el siguiente argumento: *"No existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregona el artículo 4° constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (1931). En efecto, en el primer caso la libertad de trabajo como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades le impidan dedicarse al oficio que más le agrade y de poder evitar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), manifestándose, por ende, en la obligación correlativa a cargo de la entidad estatal y de sus órganos autoritarios. Por el contrario en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al Estado y a sus autoridades, sino el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga.*⁹⁰

Mario Pavón Flores:

Este autor expresa que el reconocimiento por nuestra Constitución del derecho de los trabajadores a formar organizaciones legales de resistencia y lucha promovió un cambio radical en la actitud de los empresarios, quienes se decidieron a crear sus propios sindicatos, o bien optaron por dividir a los trabajadores de una empresa para constituir los denominados sindicatos "obreros patronales". Todo lo cual motivó el

⁸⁹ Idem. Pág. 233.

⁹⁰ Burgoa, Op. Cit. Pág. 318.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

reclamo de los obreros en cuanto a imponer sanciones severas y estrictas en contra de los disidentes o traidores al sindicato, de tal forma, que estos últimos exigieron se les otorgara la exclusividad para proporcionar al personal de nuevo ingreso en una empresa, lo que originó la denominada "cláusula de ingreso" y, también, pidieron se les facultara para separar, legalmente de su trabajo a los afiliados que atentaran contra de la integridad y los principios del sindicato, así como a aquéllos que *"en forma abierta, se pasaran al frente enemigo"*⁹¹, dando por resultado la "cláusula de separación".

Con la creación de ambas cláusulas, los sindicatos juzgaron que obstaculizarían las maniobras patronales que tuvieran por objeto corromper y disolver la unidad al interior de los sindicatos. *"Quizá esta manera un poco elemental de enfocar el problema de la corrupción, haya contribuido parcialmente a la falta de desarrollo de una verdadera conciencia sindicalista."*⁹²

El autor en cita afirma que, en México, el derecho de contratación colectiva se haya plenamente justificado en la facultad concedida en ese sentido a los sindicatos por las leyes producto de nuestra Revolución y que el *"...fundamento teórico de la representación sindical estriba en la solidaridad proletaria, que impulsa a que las minorías se subordinen a los intereses mayoritarios y a que tanto unos como otros se supediten a los intereses de clases."*⁹³ Hago notar que en realidad las mayorías y minorías al interior del sindicato, responden no tanto a intereses y principios de la clase obrera, sino, por el contrario, a intereses y lineamientos fijados por un reducido grupo eternizado en la cúpula de las organizaciones sindicales.

El mismo autor opina que, con base en estos principios, queda plenamente justificada la existencia de las "cláusulas de exclusión", ya que el sindicato, al aplicarlas, actúa dentro de la posibilidad contemplada en nuestra legislación y conforme a la decisión de las mayorías.

⁹¹ Pavón Flores, Mario. LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. Pág. 14.

⁹² Ibid. Pág. 14.

⁹³ Idem. Pág. 20.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Así, al amparo del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores que sean proporcionados por el sindicato a las empresas, por el solo hecho de estar agremiados aceptan los estatutos de la organización sindical a la que se encuentran afiliados y los actos que deriven de los mismos, de tal forma que se sujetarán a las "cláusulas de exclusión" que hayan resultado de la contratación colectiva respectiva.

En mi opinión el trabajador que desee laborar en una empresa que haya celebrado con el sindicato un contrato colectivo de trabajo, en el cual se incluya la "cláusula de admisión", encontrará que la obtención del empleo se haya condicionada a su afiliación al sindicato titular del contrato colectivo, quedando, en consecuencia, el trabajador imposibilitado para ejercer su derecho de elección en cuanto a afiliarse o no a dicha organización obrera. Si fuera el caso de que dicho trabajador decidiera no afiliarse a tal sindicato perdería por ello la posibilidad de obtener el empleo. Por lo tanto, resulta contradictorio e inconstitucional que cuando el trabajador ejerza su derecho de asociación profesional en sentido negativo, se vea anulado su derecho a la libertad del trabajo.

Para Mario Pavón Flores, no existe contradicción alguna entre el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 de nuestra Constitución Política, ya que las "cláusulas de exclusión" se han convertido en una de las más sólidas reivindicaciones del movimiento obrero para fortalecer la unidad sindical frente a los patrones y, argumenta que es a través de estas cláusulas que la ley brinda a los trabajadores una poderosa arma en defensa de su integridad como organización sindical. Sin embargo, reconoce que el Estado debe velar porque las "cláusulas de exclusión" no se conviertan en un medio de opresión de la clase trabajadora.

Humberto Ricord.

Lo que este autor comenta, en relación a las "cláusulas de exclusión" es un tanto confuso pues, por una parte, arguye que las mismas son constitucionales y, por otra, las considera inconstitucionales.

Al respecto de la constitucionalidad de las mismas expresa lo siguiente:

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

De acuerdo a la concepción de este autor panameño⁹⁴, las "cláusulas de exclusión" obligan al trabajador a afiliarse al sindicato y observar la disciplina establecida en el mismo, por lo que constituye un eficaz instrumento para fortalecer la organización sindical, ya que impide que el obrero actúe en contra o fuera de los márgenes e intereses sindicales bajo la pena, en caso contrario, de no obtener el empleo o bien perder el obtenido.

Según él, de esa manera se impide que el trabajador se convierta en una herramienta activa o pasiva al servicio de los intereses del patrón y las condiciones de trabajo impuestas unilateralmente por el mismo, lo cual redundaría en perjuicio del propio trabajador, ya que anularía la posibilidad de sindicatos fuertes y militantes que velen por los intereses de la clase obrera. *"Si el obrero libre va a caer en la explotación patronal sin horizontes de redención, que caiga atado frente a la dictadura sindical que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas sea un instrumento de su reivindicación económica y social."*⁹⁵

De lo anterior opino que el hecho de procurar el fortalecimiento de organizaciones colectivas como los sindicatos, no debe justificar el desconocimiento y la violación de derechos fundamentales del individuo, como es el caso de la libertad del trabajo, la libertad de asociación profesional (positiva y negativa) y la libertad de afiliación.

El autor en cita destaca que el derecho de libre afiliación sindical coloca a la voluntad individual por encima de los intereses del sindicato y del grupo, oponiéndose a la naturaleza colectiva del Derecho sindical, así como a los objetivos sociales y colectivos del movimiento sindicalista. Sin embargo, sostiene que el Derecho sindical reconoce al grupo, no al individuo, ya que en el Derecho del Trabajo predomina la decisión de las mayorías, por lo que en tal contexto, la voluntad de los trabajadores minoritarios no produce efecto alguno.

⁹⁴ Ricord, E. Humberto. **LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN SUS RELACIONES CON EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN SINDICAL.** Pág. 52.

⁹⁵ Ibid. Pág. 55.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Resulta innegable que nuestra legislación reconoce la existencia y personalidad jurídica de algunos grupos sociales, entre ellos los sindicatos, otorgándoles instrumentos jurídicos indispensables para la defensa de su integridad. Sin embargo, ello no puede ni debe justificar el desconocimiento, por parte de éstos, de las garantías constitucionales conferidas a favor del individuo; ya que, insisto, cuando en la actualidad, los entes colectivos hayan cobrado gran fuerza y presencia, no deberá permitirse que, fundándose en un criterio determinado por la mayoría, se anule el poder de decisión y de elección de la persona misma como individuo con derechos y obligaciones distintos de aquéllos que le son otorgados y que contrae, respectivamente, por formar parte de una agrupación sindical.

Ricord afirma, que el derecho constitucional de sindicalización, siendo colectivo, garantiza la creación de sindicatos y el reconocimiento de su personalidad jurídica, sin limitar el derecho personal de los trabajadores a fundar organizaciones obreras, sin atentar contra la libertad de asociación profesional.

Finalmente, agrega que la libertad de afiliación sindical concebida como un derecho individual, desvirtúa la naturaleza colectiva del derecho sindical, así como del derecho colectivo y constitucional de sindicalización, con todo lo cual pretende demostrar que las "cláusulas de exclusión de ingreso y por separación", se ajustan perfectamente a los fines del sindicalismo e inclusive resultan indispensables para el eficaz equilibrio de las fuerzas entre el capital y el trabajo.

Por tanto, concluye que las "cláusulas de exclusión" no son inconstitucionales porque al ser incluidas en los contratos colectivos de trabajo, están legalmente previstas como supuestos jurídicos para la rescisión del contrato o de la relación de trabajo, por tanto el régimen jurídico aplicable las considera como causas justificadas de despido.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*.

Néstor de Buen Lozano.

Este autor plantea, principalmente, la cuestión sobre la contradicción prevaeciente entre los artículos 395 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, así como sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las "cláusulas de exclusión de ingreso y por separación" respecto del artículo 123, apartado 'A', fracción XVI de la Carta Magna.⁹⁶

El jurista en cita señala que el derecho de libertad sindical es un derecho de carácter individual (en forma positiva y negativa) y, también, un derecho colectivo otorgado a los sindicatos.

La libertad sindical positiva se manifiesta en el acto de constitución del sindicato (requiriéndose de la concurrencia de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones) y, en la participación individual, en la organización sindical (aprobación y modificación de estatutos, nombramiento de funcionarios y directivos, apoyo de los trabajadores afiliados en caso de conflictos obrero-patronales, disolución, liquidación y distribución del patrimonio sindical, etc.)

Mientras que la libertad sindical negativa, prevista en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, es el derecho de los trabajadores a renunciar o no incorporarse a un determinado sindicato; la misma legislación laboral, en su artículo 395, prevé la posibilidad de pactar las "cláusulas de exclusión de ingreso y por separación" en los contratos colectivos de trabajo, en cuyo caso, cuando el trabajador decide ejercer su libertad sindical, arriesga la obtención o la pérdida de su empleo. En consecuencia, el tratamiento legal dado a la libertad negativa de sindicalización ha sido criticada por contrariar lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, apartado 'A', fracción XVI.

Néstor de Buen Lozano coincide plenamente con Humberto Ricard en cuanto a otorgar un carácter social y colectivo al derecho constitucional de sindicalización, por lo cual, afirma que: *"en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo. De ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización, las normas que sancionen con la exclusión del trabajador que ataque el*

⁹⁶ De Buen, Op. Cit. Pág. 613.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

*grupo y la consecuente pérdida del trabajo no puedan ser consideradas como anticonstitucionales*⁹⁷, lo mismo ocurre en cuanto a que el empresario no puede aceptar a un trabajador que no esté sindicalizado.

El maestro De Buen Lozano considera que la libertad sindical, prevista en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, no es incompatible con el artículo 395 del mismo ordenamiento jurídico y que prevé el contenido de las "cláusulas de exclusión de ingreso y por separación", pues esta disposición consagra un derecho colectivo de los trabajadores frente al patrón.

Es importante hacer notar que no niego que la legislación laboral, efectivamente, otorga a los sindicatos el derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo que incluyan las "cláusulas de exclusión de ingreso y por separación", así como la facultad para formular sus estatutos y, por tanto, regular la aplicación de dichas cláusulas, entonces el que nuestra legislación prevea estas posibilidades, legítima, de alguna manera las gravosas consecuencias que la aplicación de las cláusulas aludidas traen consigo en perjuicio del individuo más allá de su calidad social de trabajador.

*"... la libertad que exige de una forma concreta para manifestarse, nace limitada. Soy libre para crear con otros, una organización sindical obrera, pero mi libertad estará condicionada por lo menos a la voluntad de otros diecinueve trabajadores y a las fórmulas legales."*⁹⁸

De lo antes dicho, considero que cuando el individuo ejerce su derecho de libertad sindical para constituir un grupo social, cede un tanto de su autonomía individual a favor de la nueva persona jurídica que pretende crear con la concurrencia de voluntades de los demás individuos; pero la cesión de la autonomía del individuo a favor del ente colectivo nunca debe implicar la restricción a las libertades consagradas constitucionalmente en reconocimiento a las garantías del individuo, mismas que están previstas en

⁹⁷ Idem., Op. Cit. Págs. 621 y 622.

⁹⁸ De Buen Lozano, Néstor. CUATRO ESTUDIOS SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 64.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

la Carta Magna en los artículos 5º, 9º y 123, apartado A, fracción XVI, ni lo dispuesto en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo puesto que en caso contrario, estaríamos violando disposiciones legales elevadas a rango constitucional. Por otro lado, resulta paradójico que el trabajador que no haya participado en la constitución de la organización sindical deba condicionar la obtención de un empleo a su afiliación a un sindicato que, teóricamente, procurará la defensa y mejoría de sus condiciones laborales pero que no conoce.

Es de todos sabido que el gobierno mexicano, apoyado por muchos sectores sociales de alto nivel, incorporó paulatinamente a los cuadros de dirección sindical al Estado y a la organización pública, convirtiéndolos en instrumentos personales a su servicio y complacencia. Se ha generado una profunda politización sindical donde el interés individual de los dirigentes, se antepone al interés de clase concentrado en las filas de sus miembros.

El producto social de dicha situación ha sido el "charrismo sindical", el cual ha sido definido por diversos autores como las fuerzas del poder público que al apoyar a la dirección sindical provoca una violación permanente a los derechos de los trabajadores, abandono de métodos democráticos, desviación y robo de fondos sindicales, tráfico de intereses obreros, contubernio entre líderes sindicales y gobierno, capitalismo y corrupción.

De forma tal que Néstor de Buen plantea que, en la realidad social, la "cláusula de exclusión de ingreso" *"...demuestra que se trata, más que de un instrumento de defensa sindical frente a sus miembros que se alían a los intereses patronales, de un instrumento de defensa de intereses patronales, en convivencia con líderes traidores a su representación que se utiliza para desembarazarse en forma que no represente mayores riesgos al patrón de aquellos trabajadores sindicalizados que luchan en contra del charrismo sindical."*⁹⁹

A pesar de lo anteriormente expuesto, Néstor de Buen insiste en apoyar la aplicación de las "cláusulas de exclusión" de ingreso y por

⁹⁹ Idem. Pág. 53 y 54.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

separación, en tanto que con ello se impida que nociones individualistas penetren en el Derecho del Trabajo, perjudicando al grupo social.

Jesús Ezequiel de Dios.

Este autor define a la "cláusula de exclusión de ingreso" como la facultad del sindicato para obligar a la empresa contratante a emplear exclusivamente a sus miembros sindicados.¹⁰⁰

Apoya la aplicación de las "cláusulas de exclusión" porque aduce garantizan la protección debida a la integridad del sindicato, en contra de maniobras patronales que corrompan y desmiembren a las organizaciones sindicales.

Destaca que existen críticos que alegan que el remedio contra las malas prácticas patronales, no puede ser el ataque a las libertades individuales. Sin embargo, considera que el Derecho del Trabajo protege a la parte más débil de la relación laboral, esto es, al trabajador o al sindicato. Por lo que en todo caso la expulsión es una prerrogativa a favor del sindicato.

Argumenta: *"No es posible consagrar, apoyándose en un análisis jurídico la libertad patronal para corromper trabajadores."*¹⁰¹

4.8.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

A continuación haré un breve comentario de lo que expresan los artículos 20 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas¹⁰². Estos artículos son el ideal común que los Estados miembros se han comprometido a asegurar la libertad de afiliación, entre ellos se encuentra nuestro país.

¹⁰⁰ Dios de, Jesús Ezequiel. LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN. Pág. 9.

¹⁰¹ Ibid. Pág. 11.

¹⁰² Altavista. ONU Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/spn.htm>. Jueves 26 de abril de 2002.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

El primer precepto establece que: *"Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica"* y que nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación; y, en el segundo, en la parte conducente dice que: *"toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses"*.

4.8.3. Juristas que opinan que la cláusula de exclusión es inconstitucional:

José Leyva Pimentel.

Este jurista define la "cláusula de exclusión" como *"aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, comprometiéndose asimismo a despedir a los trabajadores sindicalizados que renuncien o sean despedidos del sindicato."*¹⁰³

En opinión de Pimentel Leyva las "cláusulas de exclusión" se oponen a lo dispuesto por el artículo 123, apartado 'A', fracción XVI y a las garantías individuales consagradas, en los artículos 5º y 9º de la Carta Magna.

El artículo 123, apartado 'A', fracción XVI, de nuestra Constitución establece el derecho de asociación profesional, mas no impone la obligación a cargo de los patronos o de los trabajadores a sindicalizarse o agremiarse.

Constitucionalmente, a los individuos se les garantiza una libertad de asociación profesional, lo cual implica que nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato obrero o a una agrupación patronal, lo que significa que se reconoce un derecho a la no asociación.

Resulta ilícito e inconstitucional que a través de la aplicación de la "cláusula de exclusión", se confieran privilegios a favor de los sindicatos o de los sindicalizados. Al respecto, la Constitución Mexicana reconoce derechos a favor del obrero, pero no hace hincapié en que esta protección se le daría a los mismos sólo si estuvieran sindicalizados, ya que todo ser

¹⁰³ Pimentel Leyva, José. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. Pág. 21.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN***

humano por tener la calidad de trabajador, se haya amparado por lo dispuesto en nuestra Carta Magna y la legislación laboral:

José Leyva Pimentel opina que es injusto e ilícito que mediante las "cláusulas de exclusión" se eliminen las oportunidades de trabajo para los obreros libres, negando el empleo para los obreros no sindicalizados, ya que *"siendo la cláusula de exclusión una renuncia a los derechos y prerrogativas que tanto el artículo 123 como las demás leyes del trabajo establecen a favor del obrero, debe considerarse como nula dicha estipulación y los trabajadores no deben considerarse obligados al tenor de dicha cláusula."*¹⁰⁴

Por otra parte, critica el que la aplicación de las "cláusulas de exclusión" impiden que el trabajador coopere con el patrón en la mejora del proceso de producción. Antes bien, estimulan al líder sindical a promover el caos en la producción con actos de sabotaje, paros, huelgas y otros medios de lucha sindical, que no se utilizan a favor de los intereses de la masa obrera, sino que, frecuentemente, son realizados para la satisfacción personal del dirigente sindical, que cuenta con el apoyo y la colaboración de las instituciones oficiales.

Deseo aclarar que no considero que todos los instrumentos de lucha del movimiento sindical sean negativos. Por el contrario, dichos recursos legitiman la acción sindical en tanto procuren la defensa de los intereses de la masa obrera y el equilibrio de fuerzas del trabajo con respecto al capital. Lo que me parece inadmisibles es que con la aplicación de las "cláusulas de exclusión" se anulen las libertades consagradas a favor del individuo trabajador, anteponiendo, al interés del individuo trabajador, el interés determinado ya fuere por el grupo social o por su cúpula sindical.

José Nicolás Pons.

El jurista en cita destaca que las "cláusulas de exclusión" concentran dos aspectos:

¹⁰⁴ Idem. Op. Cit.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

El primero, consiste en la facultad otorgada al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo para obligar al patrón a no contratar a los obreros ajenos a la agrupación sindical, lo cual se denomina "cláusula de exclusión de ingreso".

El segundo aspecto, implica el derecho del sindicato para solicitar y obtener que el patrón despidiera a aquellos miembros sindicalizados que renuncien o hayan sido expulsados del sindicato, situación conocida como aplicación de la "cláusula de exclusión por separación".

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la existencia de las mencionadas cláusulas sindicales depende de su aceptación por las partes contratantes en el contrato colectivo de trabajo. Sin que pueda dejarse de lado que la aplicación de las "cláusulas de exclusión", limitan al patrón en su libertad para contratar a nuevos trabajadores.

Las "cláusulas de exclusión" han permitido que los sindicatos monopolicen la oferta de la mano de obra en las empresas; ya que con fundamento en las mismas y en la ley, sólo las organizaciones sindicales podrán proponer a los trabajadores que deban cubrir las vacantes que resulten en el centro de trabajo.

Como comentario adicional quiero hacer énfasis en que el artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe los monopolios.

La aplicación de las "cláusulas de exclusión", plantea como finalidad jurídica, la constitución y fortalecimiento del poder de los trabajadores frente a los patrones, lo cual se pretende conseguir mediante la integración de la unidad sindical donde cada rama de la industria se encuentra representada por un sindicato y se eliminen los conflictos intergremiales.

Este autor afirma que las "cláusulas de exclusión" no han sido implementadas como medida de protección a los intereses de los trabajadores, sino que se han convertido en un mecanismo de liderazgo que consolida el dominio de los dirigentes sindicales sobre sus agremiados.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

José Nicolás Pons considera que nuestro legislador no dispuso que los sindicatos tuviesen como finalidad su intervención en asuntos políticos, por lo que juzga que aquellas organizaciones que participen de la política, estarán actuando ilegalmente.

Mario L. Deveali.

Este autor manifiesta que cuando en los convenios colectivos de trabajo se insertan las denominadas cláusulas sindicales, son las propias asociaciones profesionales las que atentan en contra de la libertad sindical, ya que ejercen coacción sobre los trabajadores para que éstos se afilien a su seno y acepten la disciplina establecida con el fin de poder obtener un empleo o no perder el mismo.

La "cláusula de exclusión de ingreso" o taller cerrado (closed shop) es aquella por virtud de la cual el patrón se compromete a no admitir en la empresa a trabajadores no afiliados al sindicato titular del convenio colectivo.

La "cláusula de exclusión por separación", de taller sindical (union shop) o de mantenimiento de miembros sindicalizados (maintenance of membership), es aquella a través de la cual se concede a los trabajadores un plazo para afiliarse al sindicato, obligándolos a pertenecer unidos al mismo si quieren conservar su empleo. Con base en esta última cláusula, para que el trabajador pueda ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y mantenerse entre sus filas, aceptando su disciplina y cubriendo cabalmente con las contribuciones que le sean impuestas.

La "cláusula de exclusión de ingreso" contraría la esencia de la libertad de agremiación (entendida como el derecho de cada individuo para afiliarse al sindicato de su preferencia, o bien para no afiliarse a alguno), oponiéndose, también, a lo dispuesto respecto del derecho del trabajo, ya que condicionan la posibilidad de trabajar al hecho de la afiliación gremial y la permanencia del trabajador en la asociación sindical.

Coincido totalmente con Mario L. Develi cuando afirma que tanto la estipulación de la cláusula de exclusión sindical en los contratos colectivos,

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

como la práctica empresarial de no aceptar trabajadores sindicalizados, son prácticas con un alcance similar. Además, respecto de la primera, aun cuando su aplicación suponga haber sido acordada contractualmente, en realidad se trata de maniobras unilaterales que violan garantías individuales, alterando el orden público.

De acuerdo con este autor la "cláusula de exclusión de ingreso" o de taller cerrado, ha sido prohibida en los Estados Unidos de América por la Ley Taft-Hartley, que dispone que el patrón tiene el derecho a contratar libremente a su personal. Además, en caso de que el nuevo trabajador haya solicitado su admisión al sindicato contratante (en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante) y, éste la hubiese rechazado, la ley concede al trabajador no admitido el derecho a retener su empleo, aún sin formar parte del sindicato respectivo. También, se dispone que si un trabajador es expulsado del sindicato (por razones distintas a la falta de pago de las correspondientes cuotas), le es garantizada la conservación de su empleo, sin que el patrón, a petición del sindicato, pueda despedirlo.

Para Mario L. Deveali, existe un tercer tipo de cláusulas sindicales o "cláusulas de exclusión", conocidas como cláusulas de preferencia sindical. Éstas podrán ser pactadas a través de los contratos colectivos de trabajo o estar expresamente previstas en la ley.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

"Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no le estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

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

Debe notarse cómo en el citado artículo, nuestra legislación determina que cuando exista celebrado contrato colectivo de trabajo con "cláusula de admisión", el patrón deberá dar un tratamiento preferencial para la obtención del trabajo a los obreros que determine el propio contrato colectivo y el estatuto sindical, resultando obvio que al admitirse la "cláusula de exclusión de ingreso", el objetivo es que el sindicato sea quien provea como trabajadores de la empresa contratante a sus propios agremiados. Con base en lo expuesto con anterioridad, concluyo que con fundamento en este artículo, el empresario contratante del convenio colectivo estará impedido para contratar en primer orden a los trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo o a quienes sin contar con otra fuente de ingreso, deban mantener a una familia. Debido a la "cláusula de admisión", el empresario deberá preferir a aquellos obreros que sean miembros del sindicato contratante, aun cuando no sean los mejores preparados e inclusive cuando no tengan dependientes económicos. A no ser que aquellos trabajadores libres a quienes les urja la obtención del empleo, decidan "voluntariamente" sindicalizarse y así obtener el mismo.

Justino Jiménez de Arechaga.

El jurista citado establece una diferencia entre el derecho a la libre asociación y el derecho a la libertad sindical. Dispone que todo individuo tiene el derecho a la libre asociación que le permite concurrir con otros individuos para dar nacimiento a una entidad colectiva de cierta permanencia que persiga fines comunes y lícitos. Por otro lado, define el derecho a la libertad sindical como el derecho a constituir asociaciones profesionales, así como a afiliarse a las mismas, o a no formar parte de una asociación.

Jiménez de Arechaga destaca que: *"nos parece evidente que la consagración del derecho de asociación no implica otra cosa que el reconocimiento a favor del individuo, de una facultad de obrar en*

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN¹⁰⁵**

*determinado sentido, e implícitamente del derecho a no obrar en tal sentido ... este derecho a la libertad de asociación supone además el derecho a no seguir formando parte de una asociación.*¹⁰⁵

Por mi parte agregó que el acto de asociación o no asociación constituye una manifestación de libre voluntad que no se suprime por el hecho de integrarse a una asociación. Los miembros de un sindicato y de cualquier otra asociación, son y seguirán siendo los titulares del irrenunciable derecho individual a la libre asociación y no asociación, ya que antes que agremiados son hombres con garantías individuales reconocidas por nuestra Constitución.

Este jurista afirma que internacionalmente han sido reconocidos tres distintos derechos a favor de los miembros de un sindicato.

1. Derecho del afiliado a exigir la legalidad de la acción sindical, esto es, cuando la organización se excede o se desvía de los fines propios de la acción sindical o abusa de la legalidad democrática al interior de la organización sindical.

2. Derecho de los afiliados a actuar libremente en lo que concierne a la libertad de expresión, de reunión, asociación, no asociación, etc.

3. Derecho de los afiliados a no ser injustamente perjudicados en su condición profesional o laboral.

Es importante resaltar que con la implementación de las "cláusulas de exclusión", los sindicatos, bajo el pretexto de su debilidad organizacional y su desventajosa posición frente a las organizaciones patronales, idearon su derecho a exigir la admisión de un trabajador sindicalizado en una vacante de la empresa o el despido de los trabajadores que dejen de ser miembros de la organización sindical, perjudicando y condicionando la libertad de trabajo del individuo.

¹⁰⁵ Jiménez, Op. Cit. Págs. 18 y 19.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

Euquerio Guerrero.

Este autor determina que el principio de libertad sindical implica dos aspectos:¹⁰⁶

I. Consiste en permitir que el trabajador forme o no forme parte de un sindicato.

II. Ésta se integra por el respeto debido al derecho del trabajador para separarse del sindicato cuando convenga a sus intereses, así como el derecho del trabajador para elegir entre varios sindicatos.

Euquerio Guerrero coincide con muchos otros juristas en cuanto a que la libertad positiva para asociarse implica la libertad negativa para no asociarse.

Se manifiesta a favor del criterio que tacha de inconstitucional a la "cláusula de exclusión por separación", ya que desconoce el derecho constitucional a la libertad de asociación profesional.

Por otro lado, Guerrero califica de inconstitucional a la "cláusula de exclusión de ingreso", afirmando que: *"se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa."*¹⁰⁷ Sin embargo, el comentado autor destaca que si el sindicato monopoliza la mano de obra, cuando el trabajador requiera del empleo, deberá sujetarse a las exigencias impuestas por los dirigentes sindicales, incluso haciendo caso omiso de sus propias convicciones y principios, a cambio de satisfacer sus necesidades básicas de supervivencia. Si bien es cierto que existen muchas empresas para que el trabajador se coloque, también, es indispensable reconocer que, frecuentemente, sólo se solicita y se obtiene empleo en aquellas actividades que correspondan a la capacidad del trabajador, pero si dichas actividades están bajo el control de un

¹⁰⁶ Guerrero, Op. Cit. Pág. 260.

¹⁰⁷ Ibid. Pág. 299.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

sindicato nacional de industria, ello provocará que se cierren las posibilidades de obtener el empleo para aquellos trabajadores que ejerzan su libertad negativa de asociación profesional.

La "cláusula de exclusión de ingreso" permite que el sindicato determine la contratación de personal, como actividad que debiera corresponder a la empresa. En caso de que el sindicato contratante no cubriera las vacantes existentes, podría paralizar todo un departamento o sector dentro del proceso de producción. Razón por lo cual se ha establecido en algunos contratos colectivos de trabajo que si el sindicato no presenta candidatos a los puestos vacantes dentro de un determinado plazo, la empresa tendrá derecho a contratar, "libremente", al personal que cubra dichas vacantes, siempre que previamente solicite la admisión de dichos obreros en el sindicato contratante. Lo interesante sería saber si estos nuevos trabajadores se afiliarían libre, espontánea y concientemente a la organización sindical y saber cuál es la finalidad inmediata del sindicato, esto es, monopolizar la oferta de trabajo en el mercado laboral o procurar la defensa de los intereses y mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores que voluntariamente decidan integrarse a sus filas.

Mario de la Cueva.

En sus primeras obras, este connotado autor apoyó la constitucionalidad de la "cláusula de ingreso" y criticó la aplicación de la cláusula por separación por considerarla inconstitucional. Posteriormente, continuó oponiéndose a la aplicación de la de separación pero, también, rechazó a la de ingreso.

Nuestra Carta Magna reconoce el derecho a la libertad de asociación profesional frente al Estado, al empresario y a la asociación misma "*La sindicación en México es un derecho y no un deber ... Nadie puede ser jurídicamente obligado a ingresar, a no formar parte o a permanecer en la asociación profesional. Todo acto de amenaza, violencia, etc., para forzar la voluntad de los trabajadores está prohibido y puede dar origen a una acción penal*".¹⁰⁸

¹⁰⁸ De la Cueva, Op. Cit. Pág. 207.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

Sin embargo, los contratos colectivos de trabajo pueden consignar cláusulas que impidan la entrada a la empresa a trabajadores libres; que exijan al empresario a separar de su empleo a los trabajadores que renuncien o sean expulsados de las organizaciones sindicales; o que obliguen al patrón para que otorgue preferencias, mejores salarios, derechos de ascenso, vacaciones pagadas y un sinnúmero de prestaciones más a los obreros afiliados al sindicato. Muchos académicos critican la legitimidad de las mencionadas cláusulas porque condicionan el ejercicio de la libertad de asociación profesional.

A pesar de la oposición manifestada en su contra, la Ley Federal del Trabajo prevé la aceptación contractual de las denominadas "cláusulas de exclusión" o consolidación y de preferencia o privilegio sindical.

Al definir las cláusulas de consolidación sindical, mejor conocidas como "cláusulas de exclusión", la aplicación de la "cláusula de exclusión de ingreso", De la Cueva atiende a las finalidades que persigue, consistentes en lograr el fortalecimiento y consolidación de las asociaciones profesionales, al obligar a los trabajadores a ingresar en los sindicatos. Dicho autor establece que *"la cláusula de exclusión de ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario a no admitir como trabajadores, en su empresa, sino a quienes estén sindicados"*¹⁰⁹

Como ya se mencionó, Mario de la Cueva considera un tercer tipo de cláusulas a las que denomina de preferencia sindical.

Una vez que el movimiento obrero consiguió el reconocimiento de las libertades de coalición, de huelga y de asociación profesional, los empresarios procuraron paralizar a las organizaciones obreras, desconociendo su existencia, negándose a tratar con ellas o no empleando en sus fábricas a los obreros sindicados. Ante tal política empresarial, los obreros respondieron con la implementación de la "cláusula de exclusión de ingreso" que impone la obligación, a cargo de los patrones, de emplear a trabajadores sindicalizados. Como táctica de contraataque, los empresarios ofrecieron a los trabajadores, a cambio de su renuncia al sindicato,

¹⁰⁹ Ibid. Pág. 210.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

determinadas ventajas. Como consecuencia de lo anterior, los sindicatos idearon el establecimiento de la "cláusula de exclusión por separación" para impedir el desmembramiento de sus uniones.

Es necesario reconocer que en México no existe la solidaridad entre las clases sociales y solamente se desea que en las relaciones obrero patronales reine la buena fe. Sin embargo, esto no se da en la realidad, lo cual en cierta manera justifica el que los trabajadores implementen medios para defenderse de la mala fe de los patronés. En mi opinión Mario de la Cueva no reflexionó en los medios de defensa a implementar para que los trabajadores se defiendan de los sindicatos mismos y sus prácticas injustas e ilegales.

Así pues, las "cláusulas de exclusión" constituyen el recurso legal para defender a la asociación profesional frente al empresario, para mantener en vida a los grupos obreros.

A continuación comentaré los argumentos sostenidos, en un principio, por Mario de la Cueva respecto de la constitucionalidad de la "cláusula de exclusión de ingreso", para, posteriormente, relacionarlos con sus ideas de negarle tal calificativo a la misma.

El autor en cita consideró que las "cláusulas de exclusión" defienden al grupo en contra de maniobras ocultas y dolosas de los patronés, por tanto no puede juzgarse que obligan al trabajador a sindicalizarse, ya que esta última no es su finalidad.

Muchos autores critican que las "cláusulas de exclusión" erigen un sistema donde impera la dictadura sindical, la determinación del grupo por encima de los intereses del trabajador. Sin embargo, en atención a los comentarios de Mario de la Cueva, este argumento sólo ataca el mal uso que pueda hacerse de las mencionadas cláusulas, sin considerar los resultados positivos de su correcta aplicación.

Mario de la Cueva destacó que los críticos de las "cláusulas de exclusión" las calificaron como contrarias a los principios esenciales del hombre como son la libertad positiva y negativa de asociación, así como la

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

libertad del trabajo. Los autores que apoyan la aplicación de dichas cláusulas, se escudaron afirmando que su objetivo consiste en obstaculizar las prácticas patronales de desmembramiento de asociaciones obreras, sin que su propósito fuese restringir la libertad del trabajo, ni obligar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato.

El autor en cita sostuvo que las "cláusulas de exclusión" reflejan la necesidad latente en el derecho del trabajo, de brindar protección a un grupo social frente a otros poderes sociales.

El jurista comentado llegó a tildar a los opositores de las "cláusulas de exclusión" de individualitas inadmisibles que negaban la realidad social de la asociación profesional.

Coincido con la aseveración de que los derechos del hombre no son absolutos e ilimitados. Muchos autores juzgan que las libertades de los individuos deben respetarse en tanto sean compatibles con los derechos y las libertades de los grupos sociales. Resulta evidente que este último argumento antepone el interés colectivo al interés del individuo mismo y justifica la condicionante impuesta a las libertades de trabajo y de asociación profesional en aras de una mejor convivencia social.

Para Mario de la Cueva, la "cláusula de exclusión de ingreso" restringe la libertad de contratación del empresario, obligándolo a seleccionar a sus empleados exclusivamente de entre los trabajadores sindicados, con lo cual se garantiza el interés colectivo frente al patrón.

Frecuentemente, se ha alegado que la "cláusula de exclusión de ingreso" restringe la libertad negativa de asociación profesional, mas sin embargo, Mario de la Cueva respondía que: *"Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona, en nuestro derecho positivo, a que le proporcione trabajo, o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa ... para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa: entre la "cláusula de exclusión de ingreso" y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues los*

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

*dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres.*¹¹⁰

Posteriormente, Mario de la Cueva se retractó respecto de su afirmación de atribuir constitucionalidad a la "cláusula de exclusión de ingreso", decidiéndose por su inconstitucionalidad.

En este sentido afirma que la "cláusula de exclusión de ingreso" desconoce el derecho constitucional a la libertad negativa de asociación profesional, como el derecho del individuo a no pertenecer a un sindicato, si bien es cierto que el patrón no está obligado a contratar sólo a trabajadores libres, también es que de ninguna manera debiera obligársele a contratar exclusivamente a los que estén sindicalizados.

Con respecto a la "cláusula de exclusión por separación", De la Cueva siempre ha admitido su inconstitucionalidad.

El argumento principal del citado jurista para considerar que las "cláusulas de exclusión de ingreso y por separación" son inconstitucionales es que nuestra Constitución Política garantiza la libertad de asociación profesional, ya sea negativa o positiva, la cual no puede ser ignorada, menospreciada e inclusive eliminada por una disposición contenida en la legislación ordinaria, esto es, la Ley Federal del Trabajo. Al respecto es prudente transcribir lo que, sobre la supremacía de la misma Constitución, dispone el artículo 133 constitucional:

"Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

¹¹⁰ Idem. Pág. 233.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Baltasar Cavazos Flores.

Este distinguido jurista establece al respecto, literalmente, lo siguiente: *"Este precepto (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo) consagra la libertad sindical. Sin embargo, choca ostensiblemente con lo dispuesto por el artículo 395, que previene la posibilidad de aplicar la cláusula de exclusión."*¹¹¹ Insiste en que las "cláusulas de exclusión" son inconstitucionales porque violan los derechos de los trabajadores que desean ser libres.

4.9. Efectos y consecuencias de la cláusula de exclusión.

Las partes en la relación laboral, esto es, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siempre y cuando no contravengan los derechos que, de manera imperativa, se encuentran establecidos en la Constitución Federal.

La Ley Federal del Trabajo contempla un contrato colectivo de trabajo y un contrato ley, entendidos éstos como acuerdos de voluntades en donde las partes establecen las condiciones generales de trabajo y pactan su ámbito de validez personal y temporal.

Si bien es cierto que los patrones y los sindicatos están autorizados para celebrar contratos que normen las condiciones laborales, también lo es que conforme al artículo 123, Apartado 'A', fracción XXVII, inciso h), constitucional, tienen la limitación de que en dichos pactos no pueden establecer condiciones que impliquen renuncia a los derechos de los trabajadores.

Dicho artículo, en el apartado, fracción e inciso, antes señalados, indica, textualmente, lo siguiente:

"XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

¹¹¹ Cavazos Flores, Baltasar y Breña Garduño, Francisco. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA. Pág. 428.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

...

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."

El artículo 123, Apartado 'A', fracción XVI, en relación con el 9º, ambos de la Constitución Federal, otorgan a los trabajadores la garantía social de la libre sindicación, es obvio que la inclusión en los contratos colectivos de las "cláusulas de exclusión" se traduce en la renuncia a ese derecho.

Al respecto, conviene transcribir lo que el artículo 9º constitucional dispone sobre el tema a tratar:

"Artículo 9º.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ..."

También se vulnera el artículo 5º constitucional porque, al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley las "cláusulas de exclusión", con fundamento en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y, aplicarse a un trabajador en concreto, se impide que la persona se dedique al trabajo que mejor le convenga, pues o no es admitido a laborar en determinada empresa por no estar sindicalizado o es separado del mismo a solicitud del sindicato titular del contrato, situación diversa a las dos excepciones que señala el artículo 5º, en cuanto a que sólo podrá impedirse el trabajo por determinación judicial cuando se ataquen derechos de tercero, o por resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

De lo anterior puedo emitir una opinión y, para ello, es importante hacer hincapié y recordar que el tema concerniente a la libertad que los trabajadores tienen en lo individual de integrarse a un sindicato, o de no hacerlo, es decir, de su libertad sindical o de sindicación, se encuentra intrínsecamente vinculada con el estudio de las "cláusulas de exclusión".

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

Los tratadistas en derecho, los sociólogos y los economistas, coinciden en que el hombre es un ente sociable por naturaleza, zoon politikón, como lo expresó Aristóteles hace cientos de años, al decir que el hombre que pudiera vivir apartado de la sociedad, tenía que ser un dios o una bestia; esto nos da la idea de que los asalariados, para lograr conservar y disfrutar sus derechos, han tenido que buscar, conforme a su esencia, el modo de fortalecer su situación, estando juntos y organizados y han comprobado que el modo más eficaz de hacerlo es a través de organizaciones gremiales.

Los juristas concuerdan en que la libertad de asociación es un atributo inherente o connatural al hombre, nace con él. En esa medida, en casi todas las constituciones del mundo se garantiza tal libertad como un valor fundamental del individuo, permitiéndole asociarse bajo diversas formas, entre ellas la sindical.

En México, la libertad sindical fue reconocida en el artículo 123, Apartado 'A', fracción XVI, de la Constitución Federal, que en lo conducente señala:

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

Por otra parte, dicha libertad fue reglamentada en el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el que se establecía: *"Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él."*

La ley laboral vigente dispone lo antes mencionado en sus artículos 357 y 358, de la siguiente manera:

"Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

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

Sin embargo, considero que la libertad de asociación no debe reñir con la libertad de sindicación, esto es, con la potestad personal de decidir y elegir la pertenencia a determinada agrupación.

En ese contexto, puedo sostenerse que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan las "cláusulas de exclusión", vulneran la libertad personal, por las siguientes razones:

En primer lugar, porque en un Estado de Derecho no debe ser condición indispensable para la subsistencia o fortaleza de un sindicato, someter, a través de las "cláusulas de exclusión", a los trabajadores a agremiarse a una organización sindical inclusive en contra de su voluntad, fundando su predominio en que el interés colectivo debe estar por encima del derecho individual de sindicación.

Considero que no debe hablarse de prevalencia de derechos, porque el interés colectivo es la manifestación del conjunto de fuerzas con que los trabajadores unidos cuentan para defender sus derechos adquiridos y alcanzar el reconocimiento de otros y, la libertad personal de asociación, implica un valor fundamental del hombre, que a fin de cuentas trasciende en beneficio del grupo una vez integrado como tal. En esas condiciones, las "cláusulas de exclusión" condicionan el ejercicio del derecho de sindicación, en tanto que obligan al trabajador a agruparse y permanecer de por vida como socio de un sindicato, aun en contra de su voluntad, a menos que renuncie al trabajo que le da sustento.

En segundo término, estas cláusulas infringen la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º del Pacto Federal, porque condicionan el

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

derecho del individuo para dedicarse al trabajo que desee o para mantenerse en el que desempeña, al hecho de que pertenezca al sindicato titular del contrato colectivo, con lo que obstaculiza su libertad para elegir y desempeñar la profesión, oficio o industria que prefiera.

Asimismo contravienen la libertad de asociación prevista en el artículo 9º y la libertad de sindicación reconocida en la fracción XVI del Apartado 'A' del artículo 123, ambos preceptos de la Constitución, en virtud de que obliga a los trabajadores a afiliarse al sindicato titular del contrato colectivo o a mantenerse integrados a él, como condición indispensable para laborar o continuar laborando en la empresa.

Como corolario, diré que mi opinión consiste, fundamentalmente, en sostener que la libertad sindical no debe constituir un obstáculo para el pleno goce de la garantía de sindicación otorgada constitucionalmente a la persona o individuo; en esa medida, se reitera que las "cláusulas de exclusión" transgreden las garantías constitucionales de libertad de sindicación y de trabajo.

Sin embargo, lo anterior no significa que esta postura se encuentre radicalmente opuesta a la de aquellos destacados juristas que sostienen la constitucionalidad de las "cláusulas de exclusión", basados en que las mismas son un instrumento útil para fortalecer el corporativismo sindical y no permitir la injerencia de los patrones en detrimento de los sindicatos. Empero, con plena convicción, comparto el anhelo del fortalecimiento de los sindicatos que, evidentemente, redundaría en mejores condiciones para el trabajador, mas no debe considerarse que esto se puede obtener mediante la inserción de las "cláusulas de exclusión" en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley, sino a través de la reestructuración adecuada de los sindicatos, dando certeza al trabajador sobre la rectitud en el manejo de aspectos tan importantes como los relativos a la elección y conducta de los dirigentes en la relación obrero-patronal; al manejo de cuotas y del patrimonio del sindicato; sobre la capacitación para los trabajadores; las expectativas ciertas y justas para el desarrollo profesional del trabajador; los mecanismos más efectivos en defensa de los derechos de sus agremiados y la previsión de procedimientos disciplinarios con resoluciones imparciales y sanciones justas y equitativas.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

Con el fortalecimiento de tales renglones, debe concluirse que, con independencia de lo injustificado que resulta la existencia de las "cláusulas de exclusión", se hace innecesaria la inclusión de las mismas, puesto que el trabajador buscaría adherirse y permanecer en el sindicato que le brindara condiciones mejores para desarrollarse en la actividad de su elección, pues ello redundaría en la seguridad, tranquilidad y estabilidad del núcleo familiar del trabajador.

En consecuencia, de lo expuesto debe considerarse que las "cláusulas de exclusión" son, en la actualidad, una figura obsoleta que constituye un obstáculo para la dinámica del desarrollo social, ya que riñe con los planes y objetivos de la productividad, puesto que, en muchas ocasiones, la parte patronal, so pretexto de cumplir con las mismas, ha tenido que prescindir de trabajadores valiosos por su capacidad, en perjuicio de los objetivos de desarrollo concertados.

Aunado a las ideas expresadas, las "cláusulas de exclusión" se objetan porque es un hecho notorio que, en la práctica, su aplicación no ha contribuido precisamente en la consolidación del gremio sindical modelo. Esta razón conlleva a la reflexión de un principio de justicia social, que nos conduce a sostener con mayor firmeza nuestra inclinación a considerarlas contrarias a la Constitución Federal, en tanto que chocan con el principio de libertad de sindicación individual del trabajo y discrepan, notoriamente, con la libertad de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado diversas tesis en relación con las "cláusulas de exclusión de ingreso y por separación", sin embargo, sólo las que se transcriben a continuación tratan sobre la ilegalidad o inconstitucionalidad de las mencionadas cláusulas, las mismas disponen lo siguiente:

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. La cláusula de exclusión implica una restricción al derecho de asociación, especialmente al de sindicación, puesto que la ley establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, y a las propias organizaciones

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

sindicales se prohíbe usar la violencia sobre los trabajadores, para obligarlos a que se sindicalicen."

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CV. Página: 1617.

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN". LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5º, 9º Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la "cláusula de exclusión por separación", lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la "cláusula de exclusión por separación". Además, también infringen los artículos 9º y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5º DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9º CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental."

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LIX/2001. Página: 443.

Las siguientes jurisprudencias que citaré se pueden relacionar de manera analógica, al caso concreto:

"CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTICULO 5º DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 9º CONSTITUCIONAL. La libertad de asociación consagrada por el artículo 9º constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados. Tal derecho es violado por el

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN:

artículo 5º de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9º de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1.- Derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2.- Derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3.- Derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5º de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9º constitucional."

Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Tomo: II, Octubre de 1995. Tesis: P./J. 28/95. Página: 5.

"SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. EI

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia, establecido en el artículo 42 del citado estatuto, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses."

Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Junio de 1999. Tesis: P. LIII/99. Página: 14.

4.10. Incompatibilidad entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva opina que las presiones de los sindicatos mexicanos, obligaron a insertar en la ley laboral de 1931 las "cláusulas de exclusión" y también solicitaron la supresión, del párrafo del artículo 280, que decía: "*A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él*". El jurista citado menciona que lo extraordinario de la Ley Federal del Trabajo vigente es que: "*subsistió este párrafo y el precepto que prohíbe cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de la asociación profesional.*"¹¹²

¹¹² De la Cueva, Op. Cit. Pág. 375.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

A continuación se hará la transcripción literal de los artículos 395, 413 y 358 de la Ley Federal del Trabajo:

"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.

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

"Artículo 413.- En el contrato-ley podrá establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa."

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

De la transcripción anterior se hace evidente la contradicción que existe entre los artículos 395, 413 y el 358 de la Ley Federal del Trabajo pues mientras en los dos primeros preceptos (395 y 413) se permite que en un contrato colectivo de trabajo o contrato ley se pacten las "cláusulas de exclusión", consistentes: la de ingreso, en la facultad del sindicato de exigir al patrón que contrate solamente trabajadores sindicalizados para los

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

puestos de nueva creación o para las vacantes existentes y, la de separación, que consiste en despedir de su puesto a un trabajador que haya renunciado o haya sido expulsado del sindicato; en el tercer artículo transcrito (358) se contempla la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato o a no formar parte de él, e incluso se prohíbe el establecer cualquier cláusula encaminada a sancionar al trabajador que se separe del sindicato al que pertenece.

4.11. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Anteriormente, en este mismo capítulo, fueron expuestas las distintas posturas sostenidas por diversos autores respecto de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las "cláusulas de exclusión".

También, se demostró la evidente incongruencia que existe entre los artículos 395, 413 y 358 de la Ley Federal del Trabajo y se expusieron los motivos por los cuales se considera que estas cláusulas son violatorias de los artículos 5º, 9º y 123, apartado 'A', fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por mi parte, considero que la aplicación de dichas cláusulas es a todas luces inconstitucional, pues se opone al derecho a la libertad de asociación profesional, ya sea positiva o negativa y al derecho a la libertad de trabajo, derechos estos que son reconocidos, a favor del individuo, por nuestra Carta Magna en los artículos antes mencionados.

Además, la "cláusula de exclusión de ingreso", contraría el respeto a la libertad de contratación del empresario, quien debido al contrato colectivo de trabajo, celebrado con el sindicato titular del mismo, se obliga a emplear para los puestos de nueva creación o para las vacantes existentes, exclusivamente, a trabajadores miembros de dicha asociación obrera, lo cual, evidentemente, condiciona su poder de decisión al respecto.

En este sentido, la idea medular de todo lo hasta aquí expuesto es no obligar a la persona, que desea trabajar, a sindicalizarse; sino que, una vez obtenido el empleo, ésta sea informada, en forma clara, de los términos en que fue celebrado el contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa, así

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*

como de las ventajas que el sindicato ofrece a sus miembros para defenderlos y mejorar sus condiciones laborales e incluso, deberá ser informada, por la misma organización sindical, de los derechos y obligaciones que adquirirá en caso de afiliarse al mismo, permitiéndosele así decidir, con plena libertad, respecto de su afiliación o no afiliación al sindicato titular del contrato colectivo.

Por lo antes mencionado lo que propongo es que se reforme el precepto 154 y se deroguen los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación se hará una breve explicación de lo que el término 'derogar' significa:

Según las Reglas de la Técnica Legislativa¹¹³ el artículo 9º del Código Civil establece las bases generales de la abrogación o derogación, disponiendo que la ley sólo queda abrogada o derogada por otra posterior que así lo declare expresamente o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la ley anterior.

*"Aun cuando en ocasiones las voces abrogación y derogación se han empleado con igual sentido, siguiendo la antigua tradición jurídica debería usarse el vocablo abrogar cuando se trate de abolir o privar de vigencia a una ley o cuerpo normativo de manera completa, y el vocablo derogar cuando la abolición sea parcial, porque se priva sólo de vigencia a algunas de las normas de esas leyes o se les limita su alcance de aplicación."*¹¹⁴

Carlos Sempé Minvielle establece sobre estos conceptos lo siguiente:

"El acto por el cual se priva a la ley de su fuerza, se llama usualmente derogación. En realidad, existen dos palabras que pueden expresar la idea, aun cuando su significado no es idéntico; son los términos abrogación y derogación; abrogar

¹¹³ Sáenz Arroyo, José y otros, TÉCNICA LEGISLATIVA, Pág. 78.

¹¹⁴ Ibid. Pág. 78

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

significa quitar su fuerza a la ley en todas sus partes; derogar quiere decir abolir la ley sólo en algunos de sus preceptos. Pero el uso admitido permite que se hable también de derogación cuando se trata de la supresión total de la ley."¹¹⁵

Según el Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española la palabra derogar significa:

*"Derogar.- Anular oficialmente (una ley): latín derogare 'derogar' apartar, alejar."*¹¹⁶

El mismo término es explicado, en el Diccionario Jurídico Mexicano, de la siguiente manera:

*"Derogar.- Reformar, modificar, destruir situaciones o relaciones. Abolir, anular, abrogar una ley, reglamento, costumbre o práctica. Dejar sin efecto una orden escrita e importante, donde impera jerarquía y disciplina."*¹¹⁷

De lo antes establecido se llega a la conclusión de que derogar significa suprimir algunos preceptos de una ley.

Finalmente y una vez que ha sido demostrado que la "cláusula de exclusión de ingreso" viola las garantías individuales consagradas en los artículos 5º, 9º y 123, Apartado 'A', fracción XVI, de nuestra Constitución y, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por sentencia emitida en el amparo directo en revisión 1124/2000, dictada por la Segunda Sala, el diecisiete de abril del dos mil uno, declaró que la "cláusula de exclusión por separación" es inconstitucional, propongo que la Ley Federal del Trabajo se reforme derogando, de plano, sus artículos 395 y 413.

¹¹⁵ Sempé Minvielle, Carlos. TÉCNICA LEGISLATIVA Y DESREGULACIÓN. Pág. 177.

¹¹⁶ Gómez de Silva, Guido. BREVE DICCIONARIO ETIMOLÓGICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Pág. 215

¹¹⁷ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Pág. 158.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

Asimismo, propongo que el artículo 154 de la legislación laboral vigente se modifique en su primer párrafo y que los dos párrafos restantes sean derogados, quedando éste precepto de la siguiente manera:

"Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tengan a su cargo una familia.

Derogado.

Derogado."

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*.**

CONCLUSIONES.

I. Considero que el individuo detenta la titularidad del derecho a la libertad de asociación profesional, ya que es necesario que cada trabajador, de manera personal, libre e independiente, manifieste su voluntad de integrarse o no a una organización sindical.

II. El derecho de asociación profesional en sentido positivo, el cual es entendido como el derecho del trabajador para afiliarse a un sindicato, se encuentra previsto en el artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dicho derecho refleja, implícitamente, la existencia y el reconocimiento al derecho de asociación profesional en sentido negativo, definido como la libertad del trabajador para no afiliarse a una organización sindical.

III. Resulta paradójico e inclusive contradictorio, que al reconocer el derecho del individuo para afiliarse al grupo profesional de su elección, se desconozca su derecho de no afiliación, es decir, lo anterior implica necesariamente sujetar al individuo trabajador a la obligación de afiliarse a una organización sindical, con lo cual se contradice lo previsto en los artículos 9º y 123, Apartado 'A', fracción XVI, de nuestra Carta Magna, así como lo dispuesto en el artículo 358 de nuestro ordenamiento laboral vigente.

IV. La cláusula de exclusión de ingreso, faculta al sindicato para que obligue al trabajador libre a sindicalizarse, quien en caso de no afiliarse, no podrá obtener el empleo en la empresa que sea parte en el contrato colectivo de trabajo celebrado por dicha organización sindical. Lo anterior contraría el derecho a la libertad negativa de asociación profesional o de no afiliación del trabajador, puesto que el obrero, ante la durísima consigna de no obtener el empleo, se verá obligado a ingresar al sindicato.

V. La aplicación de las "cláusulas de exclusión" de ingreso y por separación sanciona el ejercicio del derecho a la libertad de asociación profesional del individuo trabajador, con la no obtención y la separación de su empleo respectivamente, obligando al obrero a ingresar o bien a

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.**

permanecer en el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que corresponda, negando en todo caso, su derecho de afiliarse al sindicato de su elección, lo cual al mismo tiempo implica violar la libertad positiva de asociación profesional del individuo trabajador, lo que se traduce, simultáneamente, en una condicionante al ejercicio de la libertad de asociación profesional en sentido negativo, puesto que sanciona la decisión del individuo de no ingresar o de separarse y renunciar a continuar siendo miembro de la organización sindical con la consabida pérdida de su empleo.

VI. Las señaladas cláusulas sindicales condicionan, de igual manera, el ejercicio del derecho a la libertad del trabajo, consignado en el artículo 5º de nuestra Constitución Política, ya que niegan la facultad del individuo para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando éstos sean lícitos.

VII. La aplicación de las "cláusulas de exclusión" de ingreso y por separación no responde a la necesidad de promover el empleo para los trabajadores y, posteriormente, fomentar una afiliación sindical conciente, sino que en realidad obliga a la afiliación como premisa indispensable para obtener y conservar un empleo.

VIII. El derecho del individuo a la libertad de asociación profesional, en sentido positivo y negativo, constituye una garantía individual que debe hacerse valer frente al Estado, al patrón y a los mismos sindicatos.

IX. El formar parte de una organización profesional, de ninguna manera debe implicar la negación de los derechos individuales de los miembros de dicho grupo social.

Desde mi punto de vista, un trabajador afiliado a una organización sindical se convierte en parte de la misma y no en subordinado de ésta, razón por la cual, la permanencia en un sindicato, no debe implicar la renuncia de los derechos individuales del trabajador a favor del ente colectivo al cual se pertenezca.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

X. Los antecedentes históricos del movimiento obrero, en México, demuestran que los sindicatos constituyen una institución clasista que ha establecido entre sus miembros una comunidad de intereses, en razón de su situación económica y social, sin embargo, no se ha promovido una auténtica conciencia de clase que permita que sus miembros se identifiquen por motivos de carácter político e ideológico.

XI. Las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación son el resultado de la implementación de medios para proceder en contra de las maniobras y de la corrupción de los patrones, razón por la cual constituyen un rezago histórico del movimiento sindical, que ha desviado su aplicación, puesto que, actualmente, en realidad constituyen un instrumento jurídico que castiga la disidencia obrera, impide, inclusive, la organización libre y autónoma de grandes sectores de trabajadores, traduciéndose en la subordinación de los trabajadores a las determinaciones de dirigentes corruptos y contrarios a las causas del movimiento obrero sindical.

XII. La realidad social y política refleja que los sindicatos en México se han integrado a la estructura de la administración pública: centrales obreras formando parte del sector de apoyo del partido en el poder, hasta hace algunos años el PRI, líderes sindicales ocupando puestos destacados en el gobierno, con lo cual se ha propiciado que el movimiento sindical obrero se convierta en un instrumento al servicio y satisfacción de los intereses de algunos grupos de poder público y privado prevaleciendo, en consecuencia, las ambiciones personales, políticas y económicas de los líderes eternizados en las cúpulas de las distintas organizaciones sindicales.

XIII. Si los sindicatos fuesen instituciones serias y respetuosas de los propósitos de defensa de la clase obrera, no existiría sanción más gravosa para un trabajador que el ser expulsado de la organización profesional que lo representa, por ser considerado como un traidor a las causas del movimiento obrero sindical.

XIV. Sin embargo, debido a la lamentable realidad, las organizaciones sindicales, con el fin de mantener una disciplina interna, necesariamente recurren a un recurso que excede los límites de su actuación, perjudicando al trabajador con la pérdida de su fuente de

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

ingresos, en caso de que el mismo contravenga lo dispuesto por el mismo sindicato, disfrazando a las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación como medios de reivindicación de la clase obrera a favor de su unidad y defensa, cuando en la realidad constituyen verdaderos atentados en contra del derecho del individuo a la libertad del trabajo y a la libertad de asociación profesional, tanto positiva como negativa.

XV. Si los sindicatos obreros en nuestro país fuesen auténticos representantes y defensores de la clase obrera, las "cláusulas de exclusión" de ingreso y por separación serían obsoletas o no existirían, ya que los obreros al constatar los logros y conquistas alcanzadas por las organizaciones sindicales, espontáneamente se afiliarían a los mismos, o permanecerían en sus filas, sin necesidad de ser obligados a ello bajo la grave sanción de la pérdida del empleo en caso de contravención.

XVI. Con la aplicación de ambas cláusulas de exclusión, los sindicatos garantizan la adhesión obligatoria de sus miembros. Tal pareciera que la función e importancia de los grupos sindicales radica en la cantidad de afiliados con que cuenta y no en la calidad de su actuación en defensa de los intereses de la clase obrera.

XVII. Considero que la finalidad del legislador al permitir la continuidad en la aplicación de las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, no ha sido la de otorgar a los sindicatos medios para su fortalecimiento, unidad y defensa, antes bien, ambos pactos se han convertido en convenientes concesiones a los sindicatos y a sus dirigentes, a cambio de su inercia como movimiento de reivindicación de condiciones más justas y equilibradas a favor de los trabajadores.

XVIII. Es importante destacar que debe existir un respeto irrestricto a los derechos de los trabajadores sindicalizados, sin que el ejercicio de éstos traiga aparejada medidas disciplinarias que violan las garantías consagradas en nuestras leyes a favor del individuo y, en ocasiones, lo dañan de manera irreversible.

XIX. Finalmente, considero que existe la imperiosa necesidad de que las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación sean derogadas,

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

ya que además de atentar en contra del derecho constitucional del individuo trabajador a la libertad de asociación profesional y a la libertad del trabajo, impiden que, en México, exista una auténtica representatividad sindical y, en consecuencia, un verdadero sentido de responsabilidad de las organizaciones de trabajadores y de sus dirigentes.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN*

FUENTES CONSULTADAS:

BIBLIOGRAFÍA

1. Aristóteles, **LA POLÍTICA**, (Obras Maestras), Editorial Iberia, Barcelona, España, 1954.
2. Bailón Valdovinos, Rosalio, **DERECHO LABORAL, TEORÍA, DICCIONARIO, PREGUNTAS Y RESPUESTAS**. Editorial Mundo Jurídico, México, D.F.
3. Burgoa, Ignacio. **LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES**. Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, México, 1992.
4. Cabanellas, Guillermo, **COMPENDIO DE DERECHO LABORAL**. Editorial Libreros. Buenos Aires 1966.
5. Castoreña, J. Jesús **MANUAL DE DERECHO OBRERO**, Segunda Edición, México, 1972.
6. Castro y Castro, Juventino V. **GARANTÍAS Y AMPARO**. Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.
7. Cepeda Villarreal, Rodolfo **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, México 1952.
8. De Buen Lozano, Néstor, **DERECHO DEL TRABAJO**, Quinta Edición actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1997.
9. De Buen Lozano, Néstor. **CUATRO ESTUDIOS SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO**. Revista de la II Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1977.
10. De Buen Lozano, Néstor. **ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS**. Editorial Porrúa. México, 1983.
11. De la Cueva, Mario. **DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN"**

Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1969.

12. De la Cueva, Mario, **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**, Tomo II, Sexta Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F.
13. De la Cueva, Mario. **LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN DE INGRESO Y DE SEPARACIÓN**. Jus Revista de Derecho y Ciencias Sociales, Tomo XIV, No. 81, México, 1945.
14. Delgado Moya, Rubén. **DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE**. Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
15. De Pina Vara, Rafael, **DICCIONARIO DE DERECHO**. Novena Edición Aumentada y Actualizada, Editorial Porrúa, S.A. México, 1989.
16. **DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO. MÉXICO A TRAVÉS DE SUS CONSTITUCIONES**. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México. 1999. Artículo 5º, tomo II, Págs. 9 a 332. Artículo 123, tomo XII, Págs. 11 a 951.
17. **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL**, Tomo I, A-B, Segunda Edición, Revisada, Actualizada y Ampliada por Luis Alcalá Zamora y Castillo, Editorial Heliasta, 2001.
18. **DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA**, Editorial Espasa Calpe. S.A., Madrid, 1999.
19. **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO**, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A., Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1993.
20. Dios de, Jesús Ezequiel. **LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN**. Revista Nuevas Generaciones de Abogados, Año 3, No. 27, México.
21. **ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA**. Instituto de

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

- Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A., Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2002.
22. Gascón y Marín, José, **LOS SINDICATOS Y LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN**. Tomo I, Editorial Henrich, Barcelona, 1970.
 23. Gómez de Silva, Guido. **BREVE DICCIONARIO ETIMOLÓGICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA**. El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, México, 2001.
 24. Guerrero, Euquerio, **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**. Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
 25. Gutiérrez Villanueva, Reynold. **LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURÍDICA**. Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
 26. Humboldt, Alejandro de. **ENSAYO POLÍTICO SOBRE EL REINO DE LA NUEVA ESPAÑA**. Tomo II, París, 1822.
 27. Jiménez de Arechaga, Justino. **LA LIBERTAD SINDICAL**. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1980.
 28. Krauze, Enrique, **LOS SEXENIOS**, Editorial Clio, Libros y Videos. S.A. de C. V., Primera Edición, México, 1999.
 29. Pavón Flores, Mario. **LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN**. Primera Edición, Editorial Fidel, México, 1945.
 30. Pimentel Leyva, José. **CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN**. Revista 'El Economista', Órgano del Instituto de Estudios Económicos y Sociales. México, 1940.
 31. Ricord E. Humberto. **LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN SUS RELACIONES CON EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN SINDICAL**. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo XVII, No. 3, Sexta Época, México, 1970.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".**

32. Rojina Villegas, Rafael. **COMPENDIO DE DERECHO CIVIL. INTRODUCCIÓN, PERSONAS Y FAMILIA.** Vigésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
33. Sáenz Arroyo, José y Otros, **TÉCNICA LEGISLATIVA,** Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.
34. Sempé Minvielle, Carlos. **TÉCNICA LEGISLATIVA Y DESREGULACIÓN.** Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 2000.
35. Somaré, José Isidro. **EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMÉRICA.** Editorial Trillas, México, 1981.
36. Trueba Urbina, Alberto, **NUEVO DERECHO DEL TRABAJO,** Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.
37. Velásquez, Pedro H., **MISERIA DE MÉXICO,** 1946.
38. Zarco, Francisco. **HISTORIA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1857.** Tomo I. Impresiones I. Escalante, México, 1916.

LEGISLACIÓN.

39. **LA CONSTITUCIÓN Y SU INTERPRETACIÓN POR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN,** Tercera Versión, México, 2001.
40. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO,** Segunda Versión, México, 2000.
41. **LEYES CONSTITUCIONALES,** Dirección General de Documentación y Análisis. Dirección de Compilación de Leyes, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2002.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

42. **NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** Comentada y Concordada por el Dr. Baltasar Cavazos Flores y el Lic. Francisco Breña Garduño.
43. **NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

JURISPRUDENCIAS.

44. **IUS 2002.** SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, RED JURÍDICA, JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS 1917-2001.

PÁGINAS WEB.

45. Altavista. ONU Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/spn.htm>.
46. Portal Altavista. Hermanos Flores Magón. <http://members.tripod.com/monje/mago/man16mar18.html>.
47. Portal Altavista. ONU. OIT.
<http://www.aseprola.org/documentos/sindicalismo/sindicalismo.htm>.
48. Portal Altavista. ONU. OIT.
<http://www.ilo.org/public/spahish/about/history.htm>.
49. Portal Altavista. ONU. OIT.
<http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>.
50. Portal de la ONU.
<Http://www.derechoshumanos.convamericana.org.spanish.html>.
51. Portal de la ONU.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN".

[Http://www.derechoshumanos.conveuropea.org.log.spanish.html](http://www.derechoshumanos.conveuropea.org.log.spanish.html).

52. Portal ONU. <http://www.angelfire.com/la/cjn/cronologia.html>.
53. Portal ONU. OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>.
54. Terra. ONU. OIT. <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/convdisp2.htm>.

MEDIOS ELECTRÓNICOS.

55. **ENCARTA 2000**, Disco Óptico 1, Microsot Corporation. 2000.
56. **ENCICLOPEDIA DE MÉXICO**, Disco óptico. Investigación y Redacción de Sofia Misselin y Luis Felipe Brice, Editorial World Color Eutanto, E.U.A. 2001.
57. **LEYES CONSTITUCIONALES**. Red Jurídica. SCJN. Dirección General de Documentación y Análisis. Dirección de Compilación de Leyes, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2002.
58. Red Jurídica, Suprema Corte de Justicia de la Nación 2002. Cámara de Origen: Diputados. **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**. Dirección General de Documentación y Análisis. Dirección de Compilación de Leyes. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2002.