



# ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACATLAN -- U. N. A. M.  
DERECHO

## “LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SU APLICACION EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES”

M-0030077

T E S I S

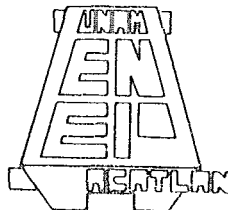
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ

ACATLAN, EDO DE MEXICO.

1981





Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A MI MADRE,  
como un humilde reconocimiento  
a su abnegación y sacrificios.

A MIS SUEGROS,  
Doña María y Don Alejandro,  
con el profundo agradecimiento  
de un verdadero hijo.

A MI ESPOSA,  
mujer abnegada que ha estado  
junto a mí en los momentos más  
difíciles de mi vida y que me  
ha impulsado siempre para no  
claudicar.

Con todo cariño para  
MIS HIJAS:

Lorena,

Gabriela,

Zulema y

Erika

ya que su recuerdo fué el punto de  
apoyo para seguir adelante y no  
rendirme ante las adversidades de  
la vida.

A mis apreciables HERMANOS,  
con todo cariño de su  
hermano mayor.

Con todo respeto a mi querido  
MAESTRO,  
Lic. Enrique Pareyon Salazar,  
ya que con su profesionalismo y  
ayuda pude al fin llegar a la  
meta.

Gracias Maestro...

I N D I C E:

	PAG.
INTRODUCCION. . . . .	a

## CAPITULO I

EL SINDICALISMO. . . . .	.1
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SINDICATOS. . . . .	.5
EPOCA PRECORTESIANA. . . . .	.5
EPOCA COLONIAL . . . . .	.7
EPOCA INDEPENDIENTE. . . . .	.10
EPOCA CONTEMPORANEA. . . . .	.17

## CAPITULO II

BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LAS LUCHAS OBRERAS . . . . .	.23
LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE PREFERENCIA SINDICAL . . . . .	.42
TERMINOLOGIA. . . . .	.45
ENUMERACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE PREFERENCIA SINDICAL . . . . .	.46
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION . . . . .	.47

## CAPITULO III

LA APARICION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN EL DE- RECHO MEXICANO. . . . .	.50
LA POSTERIOR EVOLUCION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION . . . . .	.53
EL ESPIRITU CONSTITUCIONAL . . . . .	.55
CONTRADICCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. . . . .	.59

##

M-0030077

## CAPITULO IV

NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION . . .	73
EFFECTOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION. . . .	75
LA INTRODUCCION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPA- RACION EN EL DERECHO MEXICANO. . . . .	75
LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL DERECHO MEXICANO. . . . .	90
ANALISIS CRITICO . . . . .	104
C O N C L U S I O N E S. . . . .	108
OBRAS CONSULTADAS. . . . .	115

\*\*\*

## I N T R O D U C C I O N .

El tema que he escogido para el Examen Profesional como culminación de mi Carrera de Leyes, que es la Cláusula de Exclusión por Separación, es un asunto que no pocas veces ha sido tratado, pero dada su importancia para la existencia y consolidación de las Asociaciones Profesionales, considero -- que por sí solo se actualiza constantemente.

Pienso que la Cláusula de Exclusión por Separación es necesaria para la supervivencia de los sindicatos obreros, so lo que dado el abuso que se hace de ella en su aplicación, ha ce necesaria su reglamentación legal, de tal forma que normee sus funciones en el verdadero plano de justicia y equidad, de acuerdo con los principios que sustenta nuestra Constitución.

Creo que es interesante analizar e investigar sobre el presente sin descuidar el pasado, enfrentarse a la Ley con -- los elementos necesarios y ver con mayor objetividad la inope rancia de la misma en la actualidad, refiriéndonos específica mente al renglón que nos ocupa; estudiar una nueva reglamenta ción a la Cláusula de Exclusión por Separación, y combinar un medio de acción que sea favorable al trabajador, y, de alguna forma quitar omnipotencia a los líderes sindicales adecuando a nuestra realidad actual, y de alguna forma considerando la-

evolución que pudiera presentarse al futuro.

La clase obrera actual es una generación nueva, y lo que necesita es una nueva reglamentación de la Ley en relación a la citada cláusula, un punto de partida para el impulso que ponga a esta generación en la gestación de una historia nueva, sin dogmas, sin opresiones, sin grupos de represión, y con plena conciencia de su vida sindical, no más cláusulas de exclusión abiertas para los líderes como armas represivas, que no se siga impidiendo por la fuerza el que la voz y la razón del obrero conciente, rebata la conducta de sus dirigentes cuando éstos no cumplan con lo esencial del sindicalismo y la obligación que se les confirió al nominarlos para los puestos que luego utilizan como plataformas de lanzamiento político.

Estamos concientes de que la Ley se hizo para proteger de los abusos a la generalidad y no a la individualidad como en este caso, porque es aquí que la individualidad se aprovecha de esta protección general, y manifiesto esto, porque son los grupos de opresión los que utilizan la Ley para conservar el poder en contra de aquéllos que los rebaten en su conducta, cualquier orden jurídico que aspire a realizar el bienestar social, debe de respetar un mínimo de libertad humana, los regímenes jurídicos que no lo contemplen así, sino que lo ataquen o lo eliminen, están destruyendo a la misma Nación para la que fueron creados, pues la desintegración de un todo comienza por la desintegración de sus partes, es decir la abyección y el servilismo de un pueblo, va en razón directa con el envilecimiento y el escarnecimiento de sus individuos.



La Cláusula de Exclusión por Separación de un tiempo a la fecha, ha convertido a los organismos sindicales en estados totalitarios, y éstos destruyen por igual al hombre y a la Nación, ya que arrancan a los hombres la libertad de pensamiento y consecuentemente la de expresión, y esto no es otra cosa que negar los valores de la persona humana. Mencionamos esto porque es nuestra realidad, ya que los organismos profesionales obreros, actualmente se encuentran dominados, encadenados, reprimidos y sujetos a un régimen de control a través de los líderes por el Estado, el que reparte puestos políticos a cambio.

Y qué pasa con el obrero oprimido por este sistema...? Este sufre, y el que sufre se indigna ante la impotencia, y esta misma impotencia lo hace que exteriorice una conducta violenta; creo que lo que importa ahora es ir de las cosas a la idea y no de la idea a las cosas, pues la realidad de los hechos rebasa en mucho lo subjetivo de la regla, ya que la práctica está en oposición directa con lo establecido, como la Ley que protege.

Es necesario que los sindicalizados esperen, en virtud de las mismas leyes de la evolución histórica, el advenimiento de un nuevo orden en el cual la Cláusula de Exclusión por Separación, cesando de ser arbitrariamente manipulada y monopolizada en su aplicación, y cesando de ser para los usos particularmente represivos de los grupos en el poder, vuelva a su esencia genética, pero con más fuerza y más justa.

El obrero sindicalizado conciente debe de rechazarla,-

repudiarla con todas sus fuerzas, como nefasta a sus intereses inmediatos, materiales y morales, mientras esta sea utilizada como un elemento de represión, para ahogar con su aplicación los gritos de inconformismo generados contra una conducta anó mala, imposicionista, imperativa, oligárquica y de enajenante entreguismo del grupo en el poder, a los empresarios y al sis tema estatal que controla las necesidades reales a través de ellos.

Es utópico mi planteamiento...? Soy acaso un soñador que busca realizar un objetivo mediante el subjetivismo de lo irreal,...?; tal vez, pero mi forma de manifestar la inconfor midad contra este sistema represivo a través de algo tan puro y de la más elemental justicia social, como lo es la Cláusula de Exclusión para los organismos sindicales, no me deja otra alternativa más que la de utilizar este foro para expresar -- aunque sea en un ámbito reducido, pero muy conciente, el coraje de la impotencia, que aún no se ha volcado en la manifesta ción abierta de la violencia.

Despreciando entonces el consentimiento universal en relación a mi tema, ya que desde su gestación abortó, pues to das las formas de pensar, excepto algunas, y con esto conse cuentemente se cumple con la máxima de que la excepción justi fica la regla, pretendo rectificar el error a la regla univer sal y para esto apelo a la conciencia del género humano en -- contra de la opinión del género humano.

En estas páginas se encuentran tan solo una serie de -- investigaciones sobre lo justo y sobre el derecho, una espe--

cie de comprobación del contraste de la propia Ley.

No pretendo formar escuela, solo estoy tratando de buscar el fin de un privilegio nacido al amparo y justificación de la Ley y que es utilizado como un arma de represión, cuyo objetivo está basado en la conservación del poder por el poder mismo; mi búsqueda está basada en la abolición del totalitarismo sindical, en la aplicación de la igualdad de derechos, el imperio de la Ley en su expresión pura, limpia, diáfana, - sin la degeneración del criterio personal. Justicia, nada más que justicia, tal es la síntesis de mi tesis.

Al no tener a mi alcance la posibilidad de los elementos necesarios para la práctica de mi forma de pensar, en este caso solo me queda el sagrado privilegio que otorga la libertad natural del ser, la libertad de expresión a nivel puramente personal, pues el tema expuesto ya ha sido tratado por otros antes que yo, nada más que desde mi personal punto de vista, sin querer establecer parámetros de conducta, sino en la búsqueda de un algo que se perdió desde el génesis de los organismos sindicales, en donde se impone la soberanía del -- hombre como individuo y como grupo, sobre la soberanía de la Ley la soberanía de la voluntad, sobre la soberanía de la razón, en una palabra las pasiones del ser en sustitución del Derecho, o sea que la Ley se transforma en expresión de la voluntad, debiendo ser la expresión de la razón.

\*\*\*

## CAPITULO I

"EL PODER NO DEBE DE ESTAR JAMAS EN LAS RIENDAS DE UN SOLO HOMBRE, NI EN EL CENACULO DE UN GRUPITO, - YA QUE ESTO ES ABSOLUTISMO."

MONTESQUIEU

## CAPITULO I

### EL SINDICALISMO

Considero al sindicalismo desde el punto de vista de - que todo lo que con el hombre se desarrolla, partiendo de la necesidad del trabajo; su ocio, su remuneración y su descanso, tiene como referencia directa o indirecta en este vocablo que se cree por lo común, desprovisto de delicadeza, sensibilidad, espiritualidad y humanismo, ya que siempre lleva aparejada la intención de violencia, idea que desde el nacimiento de la organización sindical fue generada precisamente por los momen--tos que se vivieron cuando se trató por todos los medios posi**bles** el impedir que se llevaran a efecto asociaciones, mutua**lidades**, hermandades, etc. con el único objetivo de defender los derechos que les correspondían como seres, como personas, como obreros.

Estos objetivos están apuntados sobre todo a la necesi**dad** inmediata, pero su fin fundamental, quiérase o no es el - de cubrir la aspiración más noble que pudiera ser considerada en un plano verdaderamente social: la Justicia en las Relacio**nes** Humanas.

El sindicalismo, desde su origen y en sus diversas ma**nifestaciones**, es el primer intento de la ordenación de la ne**cesidad** y de la protección en contra del abuso para con los - obreros de parte de los que controlan las industrias y los me**dios** de producción.

Al inicio con los gremios y hermandades que aparte de-

la organización y defensa, tenían un sentimiento místico de -supuesta protección divina, que se encontraba acorde con la -época en que nace, el oficial y el aprendiz tenían asegurada -la comida en casa de su Maestro y no sentían la humillación -íntima al recibirla, ya que la religión los confortaba a unos y obligaba a los otros a la conducta que la ética consideraba indiscutible.

Más tarde se fue independizando la conciencia y el sin dicalismo fue evolucionando en sus ideas, y, consecuentemente en su práctica, es por esto que el sindicalismo actual, tiene su progreso basado en la importancia política de la doctrina - que lo arrastraba.

Si el sindicalismo es algo más que la lucha material - por salarios y mejoras, mismos que se vuelven a perder en el -tejer y destejer de la economía por las modificaciones automá - ticas que alteran los precios, hay que darle un fin, un techo, una moral y una política, pero que defienda la personalidad - tanto individual como colectiva, y que éstas se desenvuelvan - en el mismo espacio de la libertad que les permitan la ordena - ción necesaria para su desenvolvimiento dentro del plano labo - ral.

Pero debemos de considerar también que la vida ha im - puesto nuevas maneras de ver el problema social y político y, por tal, el sindicalismo no ha podido mantenerse en los pla - nos de pureza que en los inicios de su existencia generó, sin embargo hay algo que se mantendrá firme a través de la línea - sinuosa que el sindicalismo ha tenido que trazar hasta nues--

tros días y esto es; el deseo de mejora del hombre que trabaja; la intención libertadora de la conciencia y de la persona, así como la organización estructural de un sistema económico y moral que sirva para comprender el sufrimiento de este hombre que no ha sido satisfecho en su vida, ni ha encontrado armonía entre la acción, su acción y su pensamiento.

El sindicalismo es pues, un método espontáneo de los trabajadores, algo irreflexivo como la vida misma en su constante fluir, que impide la fijación doctrinal, por lo mismo que está sujeto a numerosos cambios y estos mismos provocan la frase popular de que los hechos obran y las doctrinas les siguen; el sindicalismo como cualesquiera otra teoría de avanzada social, asienta sus bases de desenvolvimiento sobre las normas económicas de igualdad, considera que el valor es un fenómeno independiente de las intenciones de cualquier sector y que va formando una conciencia de cada uno de ellos como resultado de su conflicto.

De la misma manera que en el acto del cambio no hay -- otra cosa como objetivo que la igualdad; en la noción del valor no hay otra cosa como objetivo que la equidad.

¿Pero qué ha sucedido con este sentimiento puro que el sindicalismo ha querido sostener a lo largo de su existencia?; la realidad es que como antes se mencionó, el sindicalismo ha sido objeto de manipulación desde el momento en que se pensó que sólomente servía como elemento de lucha material para la consecución de mejores salarios y prestaciones, independiente mente de lo que representa para los grupos que se sostienen -

como cabezas de este vocablo y que traducido en otros términos se constituyen en líderes de organismos que solo sirven a los intereses puramente personales.

Lo que sucede es que la dirección sindical se constituyen en el poder de un grupo mismo que genera la política a seguir por la organización, es el poder organizado en un grupo para la opresión de la mayoría mediante los instrumentos coercitivos de la ley interna que es interpretada y utilizada de acuerdo con los intereses del grupo que de momento ocupa el poder de la organización.

En base a lo anterior, en la actualidad, y en gran parte del pasado los procedimientos de los representantes del --sindicalismo, son sintéticos porque oponen al principio de --las mayorías, el de las minorías, y, por lo tanto hace surgir la división de la organización en grupos tales que solo de alguna forma buscan derrocar al que detenta el poder, aludiendo programas de trabajo como motivo para la consecución de adeptos, y así obtener tal representación, aunque estos programas no se pongan en práctica una vez que ocupan la dirección de --la organización.

Pero ¿qué ocurre con todo lo anterior?, pues ocurre --que todo esto sucede como un ciclo, cada vez y cada vez; porque al producirse el cambio se transforman radicalmente todas las conductas, tanto de los que ocupan el poder o control, como de aquéllos que lo dejan, pues los modos de conducción de los intereses por el poder, influyen aún sobre las instituciones.



## ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS.

La sindicación aparece como una necesidad de la clase-trabajadora para aglutinar sus fuerzas en un solo frente, para la defensa de sus intereses, lograr mejores condiciones de trabajo y procurar el constante mejoramiento de sus agremiados, esta figura nace del vínculo que se establece entre quienes prestan un servicio subordinado y remunerado a quien se beneficia de él.

Con el propósito de establecer el antecedente de la figura del sindicato, creo indispensable efectuar un análisis somero de la evolución de las relaciones de trabajo que en México se han manifestado a través de la historia, ya que de estas surge la necesidad de la sindicación; en las diversas etapas que ha vivido nuestro país, que configuran su pasado y su presente, se dió y se dá, la necesidad de ocupar la fuerza humana como elemento indispensable para la generación de la riqueza, bienestar y progreso, en cada una la relación tuvo su origen y su condición; por ello me refiero a las épocas precortesiana, colonial, independiente y contemporánea.

### EPOCA PRECORTESIANA.

El estudio de esta etapa implica el referirme indiscutiblemente a los Aztecas, en virtud de que de ellos es de quienes más datos han llegado hasta nuestros días y de que este imperio es uno de los más importantes a la llegada del conquistador; la sociedad azteca en los inicios del Siglo XVI, estaba dividida por varias clases, la primera se integraba por los denominados "Tecuhli", cuya acepción correspondía a-

dignatario o señor, en ella quedaban comprendidos los guerreros y los gobernantes, quienes ejercían el poder administrativo y judicial, así como los sacerdotes de importancia fundamental en este pueblo eminentemente religioso, donde las diversas deidades presidían todos los actos.

Económicamente esta clase permanecía improductiva, de ellas se refiere Jesús Castorena como "clases ociosas que - - ejercían una verdadera tiranía sobre el común del pueblo".  
(\*1).

Después están los comerciantes a quienes se les llamaba "Pachtecas", los que además de realizar las actividades -- propias de su clase, efectuaban la de informadores de los guerreros, proporcionándoles datos que obtenían de sus expediciones, para que planearan sus conquistas, como se ve, conjugaban el ejercicio del comercio con el de espionaje.

En seguida tenemos a los artesanos, los que efectuaban su actividad en forma independiente en sus casas o al servicio del Emperador; el oficio pasaba de padres a hijos, estos grupos estaban organizados en base a su oficio e inclusive tenían su propia deidad a la que en determinada época celebraban su festividad en el barrio respectivo. La importancia de esta clase se relacionaba directamente con su oficio; y así existían los que trabajaban la madera, la pluma, la alfarería y la plata; varios estudiosos de estas cuestiones coinciden en la afirmación de que en la organización de esta clase se contemplan incipientes notas de gremialidad.

(\*1). Manual de Derecho Obrero, Jesús Castorena. Edit.

Otra clase la constituían los "Machaualis", gente común, ciudadanos con plenos derechos de tribu y de barrio, pero sometidos a las obligaciones de las que no se podían eximir, tales como: la limpieza, conservación o construcción de caminos, en general de cualquier obra de servicio público que les fuera ordenado realizar.

La categoría más baja la integraban los "Esclavos", -- concepto que difiere de el que se tenía en el viejo continente, aquí se adquiría como castigo al robo, al ocio o por convenio realizado por familias pobres, entregando a uno de sus miembros para que sirviera como esclavo, durante un período determinado.

De todo lo anterior, podemos concluir que durante esta época, en la sociedad azteca no se conoció ni existió la relación del trabajo como producto del acuerdo de voluntades, sino que este es el resultante de la clase a que pertenecía la persona; para efectos de nuestro trabajo, es importante destacar las incipientes notas de gremialidad observados en la organización de los artesanos.

#### EPOCA COLONIAL.

No se tienen noticias exactas acerca de las organizaciones sindicales durante la época colonial, y todo lo que se puede obtener deriva de las crónicas históricas, y en ellas encontramos referencias acerca de las artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos y que de alguna forma desempeñaban trabajos tales como: artífices de la pluma, plateros, canteros, albañiles, sastres, brujos, alfareros, pana-

deros, fabricantes de calzado, armas, etc.

Tanto obreros como artesanos se agrupaban en lo que podríamos llamar gremios, en donde cada uno de ellos se encontraban delimitados por barrios, el gremio era una organización de personas que ejercían una misma profesión u oficio, y que se encontraban sujetas a un reglamento determinado para lograr fines de interés común; los gremios tuvieron ángulos para accionar; uno de tipo profesional y otro de carácter mercantil, pero los beneficios objetivos aunque no directamente iguales, de algún modo eran similares, ya que los primeros fueron organizados por comerciantes con el objeto de defender en beneficio propio el comercio de la ciudad, en donde se confería el título para ejercer esa actividad de manera exclusiva y con facultad para fijar precios; los segundos llamados también gremios de las artes y oficios, solo buscaban asegurar la mano de obra y un buen salario para sus miembros.

Cada gremio adquiría el monopolio de su propio oficio con la protección de la autoridad, sus miembros estaban clasificados en aprendices, oficiales, así como los maestros, los primeros no reciben salario sino hasta que pasaban a las categorías de oficiales o maestros, los aprendices vivían en la casa del maestro y trabajaban para el con el fin de aprender y adquirir los conocimientos propios del oficio.

A la llegada de los españoles a tierras mexicanas, implantan el sistema corporativo que en esa época se encontraba desenvolviéndose en España, pero habrían de darse cuenta de la inconveniencia de la aplicación estricta de tal sistema en México, y las reglamentaciones del sistema gremial tan rigo-

gorista no se aplica, ya que dejan al indígena ejercer la profesión o trabajo que quisiera sin someterse al rigorismo propio de los gremios.

Las encomiendas surgieron con el objeto de proteger a los indios, éstas eran mercedes reales a favor de los conquistadores para autorizarlos a cobrar tributo a los indígenas -- que se les encomendara, y, a cambio de esto, el encomendero -- debería por obligación, velar por la educación, procurar el -- bienestar familiar, tanto material como espiritual, así como -- defenderlos y nunca ofenderlos; principios que no dejaron de -- ser puras utopías, pues a través de la historia y en base a -- las crónicas que nos han legado, los historiadores, nos hemos percatado de que los indios eran explotados, maltratados y se les asimilaba a cosas susceptibles de posesión y dominio de -- los cuales podían disponer a su libre arbitrio, siendo todos -- estos abusos, los que dan lugar a que en 1524, se prescriban -- las encomiendas.

En esta época es en donde encontramos las Leyes de Indias, una importantísima reglamentación laboral que debe ser mencionada, ya que se encontraba encaminada a otorgar ciertas consideraciones y prestaciones a los trabajadores, y dado el contenido de la misma y en la época que se sio, debe ser considerada como un gran adelanto, ya que en ella se reglamentaban salarios, jornada de trabajo, mayoría de edad para trabajar, obligación de darles educación, etc.; pero éstas al -- igual que las encomiendas nunca funcionaron y solo quedó en -- una simple legislación, siendo letra muerta, pues los intereses de quienes controlaban la vida de la Colonia, siempre es es

tuvieron en contra de estas normas protectoras.

#### EPOCA INDEPENDIENTE.

El movimiento libertario iniciado en 1810, tenía como objetivo el de romper, destrozando las cadenas que ataban a los indígenas a los sistemas opresores y que eran desmedidamente explotados y tratados sin ninguna consideración a las que como seres humanos tenían derecho.

La explotación, el trato inhumano, las limitaciones -- que se tenían para destacar y la marcada división de clases -- imperantes en la época, dan lugar a que se vaya generando un sentimiento de odio y rencor para con los conquistadores, por lo que resultó fácilmente enajenable la población indígena, -- para que aquella noche del 16 de septiembre, estallará en una inconformidad general y dirigida en un solo sentido, la proclama de la abolición de la esclavitud en la ciudad de Valladolid, hoy Morelia, el 19 de octubre de 1810, con el consabido regocijo y entusiasmo del pueblo.

Con la abolición de la esclavitud expedida por Miguel-Hidalgo, surgen una serie de medidas y reglamentos encaminados a evitar por todos los medios que se siguiera con la denigrante práctica esclavista, amenazando a todo aquel que incurriera en ésta, desde la confiscación de bienes, suspensiones de oficios y hasta la aplicación de la pena capital; al logro de la independencia, subsistieron las Cofradías, las Corporaciones y los Gremios, con el mismo poder económico y regímenes de privilegio en virtud del fenómeno económico y social.

No es sino hasta 1853, cuando se asienta debidamente --

el nacimiento de las primeras Sociedades Mutualistas, las de Socorros Mutuos, las hermandades, pero después de esta fecha, - en 1856 tiene lugar un acontecimiento que vendría a ser el -- punto de partida para la inconformidad de la clase trabajadora, y esto ocurre cuando los trabajadores de Hilados y Tejidos de Tlalpan, hace uso del derecho de huelga, en defensa de sus intereses de clase. Este movimiento repercute en todos -- los ámbitos de la República y origina el nacimiento de diversos tipos de asociaciones, teniendo predominio el de las sociedades cooperativas, y es que los obreros en aras de defender sus derechos y sus intereses de clase, buscan una modalidad en el inicio de sus luchas, tratando con esto de ver realizado sus propósitos de libertad o cuando menos de <sup>\*</sup>igualdad en el plano de la prestación de servicios a la clase patronal, por esta razón se definen y abrazan el cooperativismo.

Aunque esta organización es diferente del sindicato, - podemos considerarla como uno de los primeros movimientos encaminados a motivar el nacimiento de las organizaciones sindicales; la cooperativa es una empresa económica que pertenece totalmente a los trabajadores usuarios de los servicios, ya que los propietarios de ésta son los propios miembros del grupo que suele denominarse "Sociedad", porque se comprometen -- por convenios a realizar determinadas actividades y negocios relacionados con los mismos. (\*2).

Como hecho importante de esta época, también se desarrolla paralelo al desenvolvimiento de las asociaciones de --

---

(\*2). Gran Enciclopedia del Mundo. Durvan. Edit. Durvan. Tomo 5, Págs. 5-779-1970.

trabajadores (traducidas al cooperativismo), el incremento de la agricultura y la industria textil en diferentes regiones -- de la República, lo que dá lugar a acentuar la explotación -- del hombre por el hombre.

Es tan evidente la falta de sentido humano por parte -- de los explotadores de las industrias de esta época, que fueron el punto de partida para que las causas fundamentales de -- inconformidad, dieran como resultado el brote de los primeros enfrentamientos entre la clase burguesa que controlaba la industria, y lo que ahora sí podemos llamar o denominar proletariado. Estos brotes de inconformidad de los trabajadores, dan origen en 1872 a lo que se podría considerar como la semilla -- del sindicalismo en México; ya que se organiza el Círculo de Obreros, cuyo objetivo primordial es el de proteger los intereses de quienes lo conjuntaron.

Esta organización al verse sola y carecer de la fuerza necesaria, se ve precisada a asimilar en su seno a todas las -- cooperativas, hermandades, asociaciones, etc., y al lograrlo -- se convierte en una Confederación de las Clases Trabajadoras -- en donde se funden todos los organismos existentes en México -- durante esta época; el sindicalismo comenzaba a tener desarrollo y fisonomía, aunque sin llegar a constituirse como una -- verdadera organización estructurada y con fines y objetivos -- totalmente definidos.

Es esta carencia de estructuración, aunada a la falta -- de conciencia de sus dirigentes lo que conduce al fracaso; la falta de orientación y las doctrinas definidas la orillaron a naufragar en un mar de incertidumbre, y el Estado, aprovechando



do esta debilidad desató una represión brutal, que dio marco para que desapareciera este primer intento de organización de la clase trabajadora en México; la inconsistencia de su programa de acción, la falta de madurez que trae aparejada la situación local, la indescisión en la lucha y la falta de una ideología definida frente a la represión, hostilidad y ataques del régimen, llevaron a la extirpación del Círculo de Obreros de México, dejando sentado un precedente de lo que en el futuro serían las organizaciones sindicales.

Después de este fracaso, y para reiniciar la marcha interrumpida hacia el destino señalado, inevitable e ineludible, nuevas generaciones de trabajadores aunan sus esfuerzos y voluntades tratando de recuperar el camino perdido buscando remedio a sus grandes necesidades; en una actitud diametralmente opuesta a la manifestada por el régimen liberal burgués, - el movimiento obrero en gestación, se orienta en una nueva forma de pensar encaminada hacia una marcada tendencia socialista, entrando de lleno a la lucha de clase por conducto de un sindicalismo incipiente, inexperto, medio organizado, pues en este renglón los mismos trabajadores se han dado cuenta de lo difícil e incongruente que resulta amalgamar al artesano ya decadente, con el incipiente e inexperto, pero pujante movimiento obrero.

El objetivo inmediato ya no está en base exclusiva a la reclamación de mejores salarios y prestaciones, sino que añan a esta finalidad la de generar en forma urgente el cambio radical en la estructura de la sociedad burguesa, con la consecuente desaparición de la propiedad privada. Dentro de -

esta nueva situación por la que atraviezan los obreros textiles, ferrocarrileros, mineros y de artes gráficas, son los -- primeros que promueven las formas de agruparse formando aso-- ciaciones de resistencia, que dan lugar al nacimiento de unio-- nes, sociedades y hermandades.

Por esta época (última década del siglo pasado), la vi da política y social de México se desenvuelve angustiada y de primientemente, no existen las garantías individuales, se su-- primen las libertades políticas y democráticas, se desconocen los derechos de los obreros y campesinos, se suprime la liber-- tad de expresión, se persigue a los partidos políticos y se -- reprime violentamente todo intento de emancipación de liber-- tad.

La burguesía organizada en monopolios ejerce el domi-- nio absoluto sobre la vida económica, política y cultural del país, es la clase dominante protegida por la bota férrea de -- Don Porfirio Díaz, quien reprime violentamente a los grupos -- de trabajadores que se habían organizado para luchar por el -- cambio social, los que se ven en la necesidad de mantenerse -- en la clandestinidad, luchando esporádicamente a través de pu-- blicaciones periódicas que lanzan tratando de crear concien-- cia y emancipar a la clase trabajadora.

Pero por el momento, los grupos organizados clandesti-- namente tendrán que mantenerse en esa clandestinidad, y espe-- rar hasta la caída del Dictador Díaz para iniciar ahora sí, -- en forma abierta, lenta pero segura, la marcha hacia la conse-- cución de sus fines; la organización definitiva de la clase -- trabajadora, en el afán de luchar por el mejoramiento de sus--

intereses, y la protección fundamentalmente de los más elemen  
tales derechos del hombre.

A la caída del dictador, y bajo el régimen liberal del Maderismo, fue que pudieron aparecer públicamente una serie de organizaciones sindicales obreras; y hacia fines de 1912, se habían constituido una serie de gremios, uniones y confederaciones, fue entonces que se funda en la ciudad de México -- "La Casa del Obrero Mundial", organizada por artesanos, obreros, algunos intelectuales y anarquistas, tales como Jacinto Huítrón y Juan Francisco Moncaleano.

Esta agrupación revestida de la más sólida solvencia de tipo espiritual y teniendo como bases las ideas de buscar libertad y los derechos del hombre, se lanzan a la conquista de la emancipación del proletariado en todos los órdenes de su existencia --hay que recordar que se habían propuesto--, no solo el mejoramiento de salarios y horas de trabajo sino que buscaban efectuar el cambio radical dentro de la sociedad; es  
ta lucha a la que se lanza la Casa del Obrero Mundial, encamina sus pasos al rescate de los derechos humanos que de una uo  
tra forma habían sido arrebatados por el régimen capitalista del decadente sistema de propiedad privada y de la libre con  
currencia.

No es sino hasta 1918, en que los obreros deciden unir  
se en un pacto de solidaridad, pues se pensaba que con esto se podía tener más fuerza ante el Estado y el Capital, de esta unión nace lo que sería la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), cuya corriente ideológica era de tipo so  
cialista pero de estrecho contacto con el gobierno; el apoyo

que de este recibe, lleva al organismo a la corrupción sindical, a los choques intergremiales y desvirtúa los fines propios del sindicalismo, ya que es utilizado como un mero instrumento político cuyos dirigentes son "hábilmente educados" para amortiguar y someter cualesquier agitación obrera. Este control era ejercido por los líderes que en esta época controlaban a la organización, siendo uno de los principales el señor Luis N. Morones.

Otorgándoles beneficios legales que sirven de bandera para que demagógicamente se hable de conquistas obreras, y que propician una inmoralidad que pone nuevamente aunque en forma más discreta y velada, en manos de la empresa la suerte de los trabajadores.

Auspiciados por Lázaro Cárdenas y Lombardo Toledano, se crea una nueva central que no viene más que a demostrar que en México se seguiría con los sindicatos mediatizados y politizados que seguirían siendo instrumentos políticos, solo cambiando de turno de acuerdo con los que estuvieran al frente del régimen, pero sin ninguna estructuración definida y sólida que les permitiera en un momento dado desligarse de este control y luchar en forma abierta por sus fines, pero esto sería una simple quimera, ya que los organismos fueron y estuvieron y me atrevo a decir que siguen estando controlados por el gobierno a través de sus representantes, que ven en estos puestos la forma de encumbrarse y enriquecerse en los niveles políticos, por las posiciones que se consiguen al aceptar dicho control, y manteniendo una hegemonía casi hereditaria, ya que lo mismo incluyen en los organismos a amistades muy inti-

mas como a sus propios familiares, creando con esto una oligarquía sindical.

En la Época Independiente, el sindicalismo no tuvo mayor fuerza que pequeños brotes de inconformismo que fueron -- apagados tempranamente; pero tampoco dejaremos de reconocer y de considerar que en esta época se inició la etapa de organización de los obreros, misma que antes de esta época no existía, pues ahora se tiene la libertad de reunión y de expresión de ideas sin que esta última sea abiertamente concedida por el gobierno. (\*3).

#### EPOCA CONTEMPORANEA.

Durante esta etapa, la que denominamos Contemporánea, las organizaciones fundadas tales como la Confederación General de Trabajadores y la Confederación Regional de Obreros Mexicanos, ya fundada, se agrupan para enfrentarse al comunismo en una batalla de ideologías y oponiéndose a toda acción política de los obreros, dando una imagen de anarquismo que ha influido bastante en la clase trabajadora, acentuándose con el Flores-Magonismo; de esta forma, la Confederación General de Trabajadores no colabora orgánicamente con la burguesía, y en el terreno de la lucha económica los grupos obreros dirigidos por ella se muestran independientes de los patrones y del Estado, pero sus fundamentos están en base a una doctrina anarquista y violenta al pretender que los obreros se apoderen de las fábricas, ante la imposibilidad de resolver de otra forma el problema de la desocupación, es decir que sus

---

(\*3). Historia de las Luchas Proletarias. Rosendo Salazar. Tomo II. México 1938.

tesis sobre los medios de producción no están en base a la colectivización convirtiéndola en propiedad social, sino que se apoderen de ella creando con esto la propiedad de grupos.

Posteriormente a esto, señalaron al Estado su solici- tud de incautación de la industria textil, esta posición ya es más clara y definida, pues la socialización se convierte en incautación, viéndose que no se trataba de darles a los obreros las fábricas como una necesidad social para una transformación en sí, sino que esto se realizaría toda vez que no se laborase en ellas; ante esta situación podemos evidenciar que el sindicalismo naciente de la época contemporánea, utilizaba el anarquismo por un lado cuando el Estado y la burgue- sía no estaban dispuestos a negociar o a colaborar, pero cuando sucedía lo contrario, los medios anarquistas perdían efec- tividad y la táctica directa cobraba una forma colaboracionista, tal y como sucedía con la Confederación Regional de Obre- ros de México.

Con esta actitud el movimiento obrero se vé inducido a dudar de sus representantes y poco a poco van desconfiando de las centrales obreras mencionadas y se empiezan a retirar de- ellas, de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos por su sindicalismo colaboracionista y reformista; y de la Confe- deración General de Trabajadores, por su anarco-sindicalismo, su acción apolítica y su rechazo a toda negociación.

Es entonces cuando las organizaciones existentes se -- van desmembrando para dar lugar a la formación del sindicalismo disperso, a la acción a u t ó n o m a de los grupos --

*sin organizaciones centralistas controladas por el gobierno - burgués. La decadencia de las facciones ordenadoras del movimiento sindical en México; el anarco sindicalismo y el reformismo, aparece como resultado de la lucha obrera que momentáneamente cobró cierta independencia.*

*El control que el General Alvaro Obregón (1920-1924) y el General Plutarco Elías Calles (1924-1928), habían ejercido sobre las organizaciones obreras era insostenible dadas las precarias condiciones económicas que propiciaban la movilización sindical; se menciona cierta independencia momentánea, - ya que el movimiento obrero sería nuevamente controlado por la Confederación de Trabajadores de México, pero también habremos de mencionar que esta independencia nunca fue ideológica, puesto que el movimiento obrero no cobró conciencia de -- clase, de acuerdo con la época y mucho menos estuvo conciente de su misión histórica.*

*Pero aunque el movimiento obrero se desligó de los organismos que lo controlaban, no pudo desligarse de los principios de ellas, sino solo de sus líderes, y, es así como la -- Confederación de Trabajadores de México nace como una mescolanza de ideas anarco-sindicalistas, reformistas, nacionalistas, etc. sirviendo ya en definitiva de control del movimiento obrero en favor del Estado, y consecuentemente en perjuicio de la clase trabajadora del país, que así veía una vez -- más frustrados sus intentos de una verdadera emancipación, so cial y política.*

*La lucha sindical dá unidad y organización a la clase obrera, que son bases fundamentales de la organización políti*

ca y ésta es necesaria para su emancipación; esta organización y unidad son el punto de enlace entre la lucha económica y la lucha política, por tales razones la burguesía y el Estado se apresuran a detener la unidad obrero independiente y la Confederación de Trabajadores de México, adopta un sindicalismo dirigido en mayor escala que el anterior mismo que se ha venido sosteniendo hasta la época actual al través de sus líderes entre los que destaca primordialmente Fidel Velázquez; con estos grupos en el poder sindical, la lucha social pasa a un segundo término buscando solo la satisfacción económica general, como una forma de tranquilizar a los trabajadores ofreciéndoles los aumentos raquíuticos que no solucionan en nada la situación social que es fundamental en el ser humano, ya que se le enajena a través de los medios de difusión existentes, llámese radio, televisión, periódicos, etc.

Ante esta situación el Estado se dá cuenta del peligro que representa que el movimiento obrero tome sus causas políticas, y en tal virtud hace aparecer a la Revolución Mexicana como un algo logrado "por el pueblo" y la representa como obrerista y agrarista--al mismo tiempo que reprime los movimientos de los trabajadores, hasta la actualidad, siendo uno de estos medios de represión los famosos topes salariales, que en ningún momento permite sean rebasados.

Este control ideológico a través del lenguaje, resulta comprensible si se toma en cuenta la ausencia pasada y presente de una cabeza dirigente encargada de orientar verdaderamente al trabajador, y, por tal motivo, la masa obrera era y sigue siendo en la actualidad conducida, controlada, reprimida-



y explotada por la clase burguesa respaldada por el Estado y los grupos de dirigentes sindicales corrompidos por el mismo-regimen político en el poder. (\*4).

\*\*\*

---

(\*4). Idem. Página 13.

## CAPITULO II

"LA DEMOCRACIA ES, IDEALMENTE, MERITOCRACIA;  
Y CUANDO EL PODER EXCEDE AL MERITO, LA DEMO-  
CRACIA ES... ¡DEMAGOGIA!

ANONIMO.

## CAPITULO II

## BREVE RESEÑA HISTORICA DE LAS LUCHAS OBRERAS.

La cláusula de exclusión por separación, desde que aparece en el Derecho Mexicano en 1927, ha sido objeto de una -- constante discusión tanto en contra como a favor, creando -- grandes polémicas dada la importancia primordial que tiene en el desarrollo y consolidación de los sindicatos obreros del país, ya que genera un problema de fondo tanto en su existencia como en su aplicación; pues plantea la supremacía de los grupos profesionales sobre los individuos, por lo que el Licenciado Mario Pavón Flores manifiesta con acierto que: "Es muy curioso observar que tan luego como se manifiesta la demanda de la cláusula de exclusión, comenzaron a chocar las opiniones de los diversos sectores de la clase obrera y de los patrones, y aún ahora, la prensa de tipo mercantilista se ocupa con frecuencia de sus efectos." (\*5).

Así, inicialmente los integrantes del Partido Comunista de México, y la Confederación Unitaria de México, se opusieron con tenacidad a la cláusula considerándola como un arma de dos filos para la clase obrera; los líderes reformistas por su parte lucharon con vehemencia para que los sindicatos la obtuvieran en sus contrataciones colectivas de trabajo, haciéndolas tan amplias como fuera posible, y, por último, los patrones mexicanos y extranjeros se opusieron a otorgar esa demanda sindical. Los dirigentes comunistas veían en la cláusula de exclusión un peligro para los trabajadores, especial-

---

(\*5). La Cláusula de Exclusión. Mario Pavón Flores. Edit. Porrúa.

mente en los años de lucha de la oposición sindical revolucionaria, porque era previsible que la misma se aplicara, no a los trabajadores que de una u otra forma fueran considerados como traidores a la organización, o a aquellos que se coludían con los patrones, sino a los militantes que más se distinguieron por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha en contra de la corrupción del movimiento obrero; cuando sus afiliados tuvieron que transigir con la corriente que favorecía a la cláusula de exclusión, postularon un procedimiento tan complicado y difícil que, prácticamente solo significaba una aceptación teórica de la cláusula. (\*6).

Abiertamente algunos comentan que la cláusula de exclusión por separación, es atentatoria a la libertad del trabajador, pues consideran que viola la libertad del trabajo reconocida en el Artículo 5o. Constitucional; y entre ellos se puede mencionar el texto del Licenciado J. Jesús Castorena, que sostiene en dicho texto que la cláusula de exclusión "implica una renuncia de derechos y es de forma altamente ostensible su nulidad." (\*7). En cambio, otros consideran que dicha cláusula es necesaria para la defensa y consolidación del movimiento obrero en México, pero que su aplicación no ha sido puesta en la inmensa mayoría de los casos, al servicio de la causa de los trabajadores, sino que por el contrario ha sido aplicada en la mayoría de ellos a los obreros honestos, a los que por luchar en contra de líderes desleales, corruptos, vendidos, entreguistas y traidores a la verdadera clase trabaja-

---

(\*6). *Ibidem*.

(\*7). *Tratado de Derecho Obrero*. José Jesús Castorena. Edit. Porrúa.

dora, esta sola forma de exteriorizar su forma de pensar en -  
 contra de estos dirigentes, ha sido suficiente para que les -  
 sea aplicada tan dura sanción, así, la bondad de la multicita  
 da cláusula se ha enaltecido en beneficio de los líderes que  
 se han enriquecido en esta conducta anómala, explotando a la  
 clase trabajadora y corrompido al movimiento obrero, y de al-  
 guna forma haciendo nugatorios los alcances de dicha cláusula.

Por todas estas razones consideramos necesario el in-  
 tentar un estudio, tanto de legalidad de la mencionada cláusu  
 la, como de la necesidad de su permanencia dentro de el Dere-  
 cho Obrero de México; por su gran importancia para el desa- -  
 rrollo de la Asociación profesional, esto último indiscutible  
 mente que es reconocido y consecuentemente aceptado, pero tam  
 bién es indiscutible que debemos de tratar de establecer como  
 los alcances de la aplicación, o sea el abuso de ésta la ha--  
 cen nugatoria.

Mario de la Cueva en su obra titulada "Derecho Mexica-  
 no del Trabajo", al hacer el estudio sobre la cláusula en - -  
 cuestión hace una división en cláusula de exclusión y de pre-  
 ferencia sindical, dentro de la primera enumera la cláusula -  
 de exclusión de ingreso que es una estipulación del contrato  
 colectivo de trabajo, por virtud de la cual se obliga al em-  
 presario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a-  
 quienes estén sindicados. La Ley Federal del Trabajo en su Ar  
 tículo 395, habla expresamente de esta cláusula, así como de  
 la cláusula de exclusión por separación, que es la facultad -  
 de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de --  
 los miembros de las asociaciones profesionales que renunci-

o sean expulsados de éstas.

Las cláusulas de preferencia sindical son las que por su finalidad tratan de establecer privilegios a los trabajadores sindicalizados, encontrándose plasmadas en el artículo antes mencionado; luego de esta enumeración y distinción de las cláusulas de acuerdo con el criterio sustentado por el Maestro De la Cueva, es conveniente aclarar; para la mejor comprensión de nuestro trabajo, que el estudio que vamos a realizar se concretará sólo a la cláusula de exclusión por separación, en virtud de que es la que más problemas ha suscitado en su aplicación.

Ahora bien, la cláusula de exclusión por separación, es una institución jurídica moderna que aparece incluida en el Derecho Obrero como una consecuencia del desarrollo social y económico de nuestro pueblo, y resulta lógico suponer que esta institución aparece en el Derecho Mexicano después de que la clase trabajadora obtuvo el derecho de asociación profesional y el derecho de contratación colectiva; para una mejor ordenación de nuestro trabajo y encontrar el momento en que aparece en nuestro Derecho la figura antes mencionada, es necesario hacer un pequeño resumen histórico.

He de partir desde el momento en que el General Porfirio Díaz se consolida en el gobierno, época en la cual se afianza el latifundismo en México, pues la propiedad pasa a unas cuantas manos y aumenta la producción del campo, afluyen capitales extranjeros a México y se inicia la industrialización, la cual revistió en sus procesos tres aspectos principales que fueron: La construcción de ferrocarriles, el auge de-

la minería y el establecimiento de la industria textil moderna.

Junto con el régimen gremial antiguo, desapareció también el monopolio de la manufactura industrial, la libertad del trabajo y la libertad de industria fueron ilusorias, el artesano del régimen gremial para subsistir tuvo que convertirse en asalariado de un incipiente capitalismo industrial de origen y con intereses extranjeros. Ante este auge industrial creció el proletariado y como consecuencia aumenta la desigualdad social en el país, los obreros trabajan en condiciones desfavorables, tenían sueldos raquíticos, trabajaban más de catorce horas al día, amén de recibir un trato de esclavos por parte de los patrones sin que ninguna ley los amparase sobre el trato inhumano, ya que el obrero era considerado como una simple máquina de producción a la que había que exigir trabajo y más trabajo sin ninguna consideración.

Ante esta enorme desigualdad social y de injusticia -- que el Estado patrocinaba, no le queda otro camino al obrero -- que buscar su liberación, organizándose al margen de la Ley, arriesgando con ello su libertad, su patrimonio, si es que lo tenía, pues el Código Penal de 1871, consideraba que cualesquiera protesta, reunión o mitin, como hechos ilícitos acreedores a sanción de acuerdo con el Artículo 295 del mencionado Código que a la letra decía:

ARTICULO 295. "Se impondrán de 3 a 8 meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00, o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motin e empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los ope-

rarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."

La sola lectura de dicho artículo transcrito, dá una idea de la forma hostil de oposición sistemática en el que se tenía al trabajador para que éste no pudiera quejarse del maltrato que se le daba, y, también para detener sus justas demandas de mejoramiento a que tenía derecho. Como se puede observar, el obrero vivió una vida de paria, de esclavo, pues cualquier protesta era acallada sin miramientos, pero poco a poco este trato inhumano fue creando una conciencia de los trabajadores para unificarse, de agruparse para poder defender sus derechos que la ley les negaba.

Primeramente se formaron asociaciones de fraternidad, y así tenemos noticias de que la primera agrupación de este carácter fue la Sociedad de Socorros Mutuos, fundada por obreros de la ciudad de México desde junio de 1853; inspiradas en estas tendencias surgieron nuevas agrupaciones de obreros y artesanos, entre los años de 1870 a 1880 se realizó un gran esfuerzo asociacionista, posiblemente el de mayor envergadura en el siglo pasado de que se tenga noticia; por todas las regiones del país brotaron sociedades, hermandades, fraternidades, asociaciones, ligas, etc., como resultado de la formidable campaña de prensa de tipo obrerista en favor de la asociación.

En virtud del despertar de la clase obrera y el auge que iban teniendo estas organizaciones, el Estado a pesar de su tendencia pretoriana, va cediendo por la fuerza misma de las circunstancias, la formación de organizaciones obreras



y esto es motivado, primero por el desarrollo industrial de México, segundo por el aumento de la clase trabajadora, y, --tercero por las influencias recibidas del exterior que van --avivando la llama de la liberación, en un nuevo orden basado en la justicia social.

Los obreros de México no pueden desconocer ni dejar pa sar los movimientos tumultuosos que se desarrollan en Chicago, Filadelfia y Nueva York por la clase trabajadora de los Estados Unidos de Norteamérica, que luchan por un mejor trato, me nos horas de trabajo y mejor salario; esto influye en la clase trabajadora del país a través de Ricardo Flores Magón, que forma en San Louis Misuri, Estados Unidos, la Junta Revolucio naria para luchar por la organización de los obreros de Méxi- co , entablado correspondencia secreta con los obreros de -- los centros industriales de México, Puebla y Veracruz.

Esto aumentó la rebeldía de la clase trabajadora, y -- así vemos como el Estado va tolerando poco a poco la formación de organizaciones obreras sin que en el orden jurídico se les dé ningún reconocimiento, es así como podemos explicarnos los movimientos obreros que se suceden en este tiempo.

De las huelgas más importantes anteriores al Porfiris- mo podemos mencionar la de los trabajadores de Tlalpan, en ju lio de 1868, en la que se logró que la jornada de trabajo pa- ra las mujeres y menores de edad fuera de 12 horas, podemos --mencionar también la de los mineros de Pachuca, quienes des-- pués de cinco meses de huelga firmaron un convenio con la em- presa mediante el cual se lograron una serie de prestaciones- que si ahora nos parecen irrisorios en su época fue de un --

gran avance.

Entre otros de los acontecimientos que pudieran mencionarse pero que no son el tema de nuestra tesis, todos resultaron con avances pequeños, pero avances al fin para la clase trabajadora, también hemos encontrado datos sin poder precisar de qué siglo, tal parece que fue el XIX; en la ciudad de México hubo un movimiento obrero de los tabaqueros que tuvo por objeto el impedir el aumento de horas de trabajo, movimiento que se ganó cuando Don Martín Mayorga retiró del Decreto la parte que obligaba a los obreros a trabajar un mayor número de horas.

En el periódico "El Imparcial", de 1895, se escribe lo siguiente:

"En esta época en que las luces mortecinas de las candilejas que alumbran las calles de la capital, principian a -- ser construídas lámparas de energía hidroeléctrica y también empieza a industrializarse el país, ha estallado una huelga en las Fábricas Textiles de Tlalnepantla, estos movimientos son muy poco frecuentes en nuestro medio, la violencia como arma está proscriba, no obstante eso, consideramos justas las peticiones de los trabajadores".

Estas situaciones que provocan agitación en el país no las permitiría el gobierno y tampoco creemos que duren mucho tiempo, pero va a suceder que la mano de obra será encarecida, pues de los obreros huelguistas muchos han principiado a ser contratados para ganar con los cosecheros de café hasta \$0.40 (cuarenta centavos) diarios, además de otras -- prebendas, porque creemos que pronto, la huelga de Tlalne-

pantla dejará de existir."

Como podemos ver en este párrafo del mencionado periódico, se encuentra crudamente plasmada la realidad en la que se encontraban los trabajadores de esa época, y, habremos de hacer hincapié en que el periódico mencionado al ser de tendencias porfiristas, opta y da la razón a los trabajadores y, en cierto modo, justifica la actitud de los mismos.

En 1903, en el Estado de Veracruz, estalla la huelga de tabaqueros en donde los trabajadores obtienen algunas mejoras; el 6 de junio de 1906, estalla la huelga de Cananea, en el Estado de Sonora, en donde los trabajadores se van en contra de la "Cananea Cooper Company"; los trabajadores de este mineral pedían entre otras cosas lo siguiente: reducción de horas de trabajo, aumento de salarios, nivelación de salarios con los que disfrutaban los trabajadores extranjeros que desempeñaban igual trabajo, y trato más humano de parte de los capataces - que eran extranjeros.

Vemos aquí que lo que los trabajadores plasmaban en -- sus peticiones, era de lo más justo dentro de la época, pero William Green, gerente de la empresa, con la ayuda decidida e incondicional del gobierno de Sonora, ahogó en sangre el movimiento de huelga, escribiéndose una de las páginas más gloriosas de la clase trabajadora y siendo un triunfo a los derechos de huelga y asociación.

El 15 de julio de 1906, los trabajadores tabaqueros de México, celebran un congreso obrero en el teatro Observatorio a donde ocurre en representación de Don Porfirio Díaz, el -- maestro Justo Sierra, en ese entonces Ministro de Educación --

Pública, el cual pronunció un discurso en el que entre otras cosas mencionó lo siguiente:

"El Gobierno de la República, por mi conducto, felicita a todos los obreros tabaqueros de la misma, por la celebración de este congreso obrero que demuestra que el pueblo despierta y se ilustra; yo a mi vez me felicito por haber sido invitado a él, los pueblos que no se agitan son pueblos muertos, dignos de la esclavitud, he escuchado varios discursos de ustedes, y aunque fuertes no me disgustan, pero si deben de saber que si en las huelgas que ustedes tengan, un solo hombre que quiera entrar a trabajar, así como si se altera el orden, el gobierno cuenta con 60,000 bayonetas para apoyar a ese hombre y para sostener el orden."

El congreso quedó estupefacto ante esta demostración de represión y hubo necesidad de contestar el discurso, tocándole al tabaquero Julio M. Platas, quien lo hizo en los términos siguientes:

"Perdón Señores, ustedes me ordenaron que invitara a este congreso al C. Secretario de Instrucción Pública, y, torpe de mí, invite al C. Secretario de Guerra; porque creo que solo al Secretario de Guerra le es dable hablar de bayonetas y no al de Instrucción Pública, que es el modelador de los futuros ciudadanos, el es el que dá a los niños el pan del saber, preparándolos para que ocupen nuestros puestos, más tarde dice el Señor Ministro que los pueblos que no se agitan son pueblos muertos que merecen la esclavitud y nos trata como esclavos amenazándonos con sus bayonetas." (\*8).

---

(\*8). Historia del Movimiento Obrero. Luis Araiza. Encuadernadora Mexicana.

La transcripción anterior nos rebela el estado de agitación que se respiraba en esa época, y que el Estado iba -- aceptando poco a poco, porque sencillamente era impotente para contener el desarrollo social de la clase trabajadora que iba modelando a través del tiempo, y con grandes sufrimientos, los derechos que después serían plasmados en la Ley.

El 7 de enero de 1907, tienen lugar los hechos sangrientos de la huelga de Río Blanco que tuvieron los antecedentes-siguientes:

"El 16 de julio se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, mismo que se había ramificado a los Estados de Tlaxcala, - Oaxaca, Querétaro, Hidalgo, México y el Distrito Federal; - este movimiento iba tomando fuerza, lo que alarmó a los in dustriales los cuales formaron en Puebla y Tlaxcala sus -- respectivos centros industriales y más tarde crearon con -- las demás entidades federativas, el Centro Industrial Mexica no, que acordó rebajar los salarios pretextando el pre-- cio elevado de el algodón, los obreros no aceptaron esto, y acordaron llevar a cabo un movimiento de huelga, la que es talló en Puebla y Tlaxcala y posteriormente en Orizaba. Al proyecto de Reglamento de los Industriales, la directiva - del Círculo de Obreros Libres, presentó un ante-proyecto - en donde más o menos pedían lo siguiente: "Mayores liberta des de expresión, de reunión, mejor trato, que sus sueldos fueran pagados en efectivo, que no les fuesen impuestas ga belas alcabalatorias y otras cosas más... esto no fue acep tado por los industriales y los obreros recurrieron al ar- bitraje ante el General Díaz; el 26 de diciembre aceptaron el arbitraje los industriales, los obreros comisionados re

gresaron al trabajo llenos de esperanzas; confiados en la palabra del Presidente Díaz, el sábado 5 de enero de 1907, se publicó en los periódicos el Laudo Arbitral, que resulta ser el primero en su especie en la República, el día 6 se les leyó a los trabajadores en el Teatro Gorostiza de Orizaba, donde los obreros se opusieron duramente a dicho Laudo, por lo que el día 7 se negaron a entrar al trabajo y fueron sometidos por el ejército, por lo que los obreros tuvieron su epílogo sangriento el 7 de enero de 1907."

En todo lo anterior habremos de notar que es tan solo un somero análisis de los acontecimientos, porque no es nuestra intención ni objetivo hacer la historia plena del movimiento obrero en México, sino únicamente señalar a grandes rasgos el camino que siguieron los obreros en sus luchas de emancipación, hasta lograr plasmar los principios jurídicos que hoy forman el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentra el objeto de nuestro estudio, que es la cláusula de exclusión por separación.

México a través de esta época que se analiza, va demostrando cómo los obreros con sus luchas, sus movimientos muchas veces sangrientos, va escribiendo poco a poco sus deseos, sus aspiraciones en hechos que posteriormente van a enmarcar a el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, mismo que en la actualidad es orgullo de México en todos los niveles jurídicos; así nos encontramos que en los movimientos huelguísticos desde 1868 hasta 1907, se inicia el ejercicio del derecho de asociación; que desde 1872 en que se forma el Círculo de Obreros de México al 15 de julio de 1906, que se celebra en México el

Primer Congreso Obrero y con la presencia al acto de un representante del Estado que sanciona el acto, nace de hecho el derecho de asociación.

Y con la formulación del Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas Unidas del Valle de México, el 20 de noviembre de 1874, y con la aprobación de los industriales al reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, dado por el General Díaz en su famoso laudo - arbitral, y después de escuchar a las comisiones de obreros e industriales en el año de 1907, y, que es principio de ordenación colectiva, forman de hecho los antecedentes del actual - contrato colectivo de trabajo.

Estos derechos que son fundamentales en nuestra legislación obrera contemporánea, fueron producto del desarrollo social y económico del medio social de esa época y que nacieron por necesidades de un pueblo que vivía en la misera y en la ignominia en un ámbito jurídico completamente hostil a la clase trabajadora de México.

Las leyes son normas jurídicas que nacen de la conciencia del pueblo para ordenar la convivencia social de una época y lugar determinado, que al transformarse en derecho positivo se estatifican, se estacan y responden a un determinado tiempo; pero a medida que el pueblo se va desarrollando y se transforman sus medios de producción, surge el divorcio entre el Derecho Positivo y el Desarrollo Social, que se traduce en un corrompimiento moral, económico y social; esta era la situación en que vivía el Pueblo de México en los primeros años del Siglo XX.

Esta situación no podía esperar eternamente, pues habría de llegar el día en que el río en su caudal apacible y manso, se transformara en una corriente fuerte e impetuosa -- que arrolla todo a su paso, destruyéndolo, sepultándolo, así fue el grito de rebeldía de la gleba famélica, el día en que ésta se dedicó a tomar lo suyo y darse las leyes y los derechos que siempre le fueron negados... así fue la revolución -- que estalló el 20 de noviembre de 1910 de acuerdo con el -- Plan de San Luis, redactado el 9 de octubre del mismo año, en los primeros combates el ejército federal fué derrotado, pero de acuerdo con los tratados de paz de Ciudad Juárez, el dictador Porfirio Díaz fue derrotado y sale desterrado del país -- con rumbo al viejo mundo.

Don Francisco I. Madero toma el poder el 6 de noviembre de 1911, su régimen no entendió lo que el pueblo quería y surgieron dificultades entre la clase obrera y campesina, Emiliano Zapata exige en el sur que las tierras sean devueltas a los pueblos y la clase obrera pide un mejor trato, disminución de la jornada de trabajo y mejores salarios; el gobierno de Madero fue efímero, pues la sublevación de Félix Díaz y Manuel Mondragón determinan su caída, siendo así como Victoriano Huerta, usurpa el poder ordenando el asesinato del Presidente y Vice-Presidente de la República para después erigirse en Presidente.

A la muerte de Madero surge Don Venustiano Carranza -- con su famoso Plan de Guadalupe y fue el quien más entendió -- a su pueblo, ya que en realidad, éste no quería sólo el cambio político, sino que pretendía un verdadero cambio dentro --



del régimen social. Don Venustiano Carranza al instalar su gobierno en el Puerto de Veracruz, expidió un Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914, en cuyo Artículo 2o., se dispone lo siguiente:

Artículo 2o.- "El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante su lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando reformas que la -- opinión pública exigía como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la -- pequeña propiedad raíz, legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; estableciendo la libertad municipal como institución Constitucional; bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio, organización del poder judicial independiente, tanto en la federación como en los Estados, revisión de las leyes relativas a la explotación de las minas, petróleo, aguas bos- -- ques y demás recursos naturales del país, para destruir -- los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en el futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución Política, y, en general, todas las Leyes que se estimen necesarias -- para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos y de igualdad ante la-

celebrado entre el Gobierno Constitucionalista se comprometía a mejorar las condiciones de la clase trabajadora por medio - de leyes apropiadas, a condición de que la clase obrera ayudara a acelerar el proceso en tiempo de la Revolución en forma efectiva y práctica, con la intervención de los batallones rojos.

Este pacto fue firmado en Veracruz por Rafael Subarán-Campany, Secretario de Gobernación en representación del Primer Jefe; y por el grupo de obreros en representación de la Casa del Obrero Mundial, el 17 de febrero de 1915 y el Decreto adicional al Plan de Guadalupe, son documentos que forman los antecedentes del Artículo 123 Constitucional, ya que en ellos Don Venustiano Carranza se comprometía a dictar las leyes favorables a la clase obrera, esto desde luego, hizo que la Revolución Constitucionalista se transformara en una verdadera revolución social, que procurara el bienestar y el progreso de México.

El Congreso Constituyente fue convocado por Don Venustiano Carranza el 19 de septiembre de 1916, e inició sus labores en la ciudad de Querétaro el 21 de noviembre del mismo -- año, el Congreso de Querétaro estaba constituido por representantes de las diferentes entidades federativas que habían sido electos democráticamente, llevaban diferentes ideas juntos, además se debe de comprender que sus ideales no estaban comprometidos a un grupo o partido determinado y sus opiniones eran libres, por lo que en el Congreso brotaron criterios diferentes pero con un solo ideal, el bien del pueblo de México, de ahí que el ingeniero Pastor Rouaix distinguido Constituyen

te afirme en su libro, lo siguiente:

"En el Congreso se perfilaron tres grupos, el de el ala izquierda formado por los generales Francisco J. Mújica; Estéban G. Calderón, Heriberto Jara, Cándido Aguilar, que habían luchado en los campos de batalla, y el Lic. Rafael -- Martínez Escobar, el Ing. Juan de Dios Bojorquez, Luis Espinoza y Froilan Manjarrez.

El Ala derecha se distinguía en la persona del Ingeniero - Félix Palavachini, el Licenciado José Natividad Macías, -- Luis Manuel Rojas, Alfonso Cravioto y el señor Don Gerzayn Ugarte.

El tercer grupo estaba formado por diputados sin ideas determinadas que ayudaron a equilibrar las discusiones en el seno del Congreso." (\*11).

El proyecto de Constitución que fue enviado al Congreso Constituyente de Querétaro, era un Código Superior al de - 1857, pero estaba estructurado de acuerdo a la tradición clásica de la época, de aquí que cuando se presentó el dictámen del Artículo 5o. elaborado por los Diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victoriano Góngora, provocó una encendida -- discusión, ya que dicho dictamen contenía las aspiraciones de la clase trabajadora y que no era posible incluirlas en el Capítulo de las Garantías Individuales, que se refiere a los - derechos naturales del hombre y la finalidad de la iniciativa presentada, era la de proteger los derechos de una clase social que por muchos años había vivido sin protección alguna.

(\*11). Génesis de los Artículos 27 y 123 Constitucionales; de la Constitución Política de 1917.

Pastor Rouaix.

Después de una larga y emotiva discusión en la que tomaron parte con cierta brillantes los representantes del ala izquierda como los de la derecha, el Presidente de la Comisión pidió permiso para retirar el dictamen del Artículo 50. de la Constitución, posteriormente los diputados que deseaban una legislación más amplia en materia de trabajo y que no querían que ésta quedara en Leyes Orgánicas, sino en nuestra Ley Fundamental, se reunieron en las oficinas del Ing. Pastor Rouaix y bajo su presidencia se discutió un capítulo de garantías sociales y el 13 de enero de 1917, se dió a conocer el "Proyecto del Capítulo Trabajo y Previsión Social" que habría de ser el Artículo 123 de nuestra Constitución, en donde se logró incluir la Fracción XVI actual, dándosele categoría constitucional al derecho de asociación profesional de los trabajadores, puesto que se consideró a la facultad de asociarse como un derecho natural de todo hombre.

Así quedaron enmarcados en la Ley los anhelos de la clase trabajadora después de largos años de sufrimientos, privaciones, luchas tintas en sangre, que deben de ser orgullo del movimiento obrero de México y que hoy el Artículo 123 Constitucional ondea alimentado por el más puro ideal protectionista en el mundo entero, ya que en otros países más adelantados, se han negado a reconocer los derechos de la clase trabajadora tal y como en México les son reconocidos, actualmente, los trabajadores de este país, laboran y viven al amparo de sus leyes protectoras y luchan bajo el ideal de una superación constante del Artículo 123 Constitucional y de su Reglamento que es la Ley Federal del Trabajo.

### LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE PREFERENCIA SINDICAL.

De conformidad con el Artículo 90. de la Constitución; la sindicalización es un derecho y no un deber, la libertad de asociación profesional está asegurada por nuestra Carta -- Magna frente al Estado, ante los empresarios y directamente -- de frente a la asociación profesional, el artículo de referencia a la letra dice: "no se podrá coartar el derecho de aso--ciarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito."

En base a lo anterior; nadie puede ser obligado jurídicamente a ingresar, a no formar parte o a permanecer en la -- asociación profesional, cualesquier acto de amenaza, violen--cia, intimidación, presión, etc. para forzar la voluntad del trabajador, está prohibido y puede dar lugar a que se ejerza acción penal de conformidad con el Artículo 282, I II del Código Penal, en contra de quien así proceda.

Pero también habremos de considerar que existe un procedimiento que se antoja más inteligente y eficaz, para obligar a los trabajadores a ingresar o a que permanezcan en los sindicatos; este procedimiento está en base a ciertos pactos que se analizarán más adelante y que se incluyen dentro de los contratos colectivos de trabajo, los cuales consecuentemente cierran en forma definitiva el ingreso a las empresas a todos aquéllos trabajadores que no se sujetan a los pactos a que se ha hecho mención anteriormente; o también que obligan a los -- empresarios a separar del trabajo a todos aquéllos trabajadores que dimitan o sean expulsados de las asociaciones profes--sionales, o bien aparecen como cláusulas dentro de los estatutos como la imposición de sanciones para todos aquellos obre-

ros que se retiren del grupo sindical.

Consideramos inteligentes estos procedimientos en beneficio de la organización sindical dada la eficacia de los mismos y también a que de ninguna manera son punibles a la luz - del Derecho Penal, pues estos pactos dentro de los contratos-colectivos de trabajo o dentro de los estatutos no pueden ser considerados como un delito.

No habremos de discutir si estos pactos constituyen delito o no, pero sí habremos de poner en tela de juicio la legitimidad de estas cláusulas, pues consideramos que la finalidad de las mismas es restringir estrictamente la libertad de asociación que garantiza el Artículo 123 de la Constitución - en las Fracciones XVI y XXII que en su parte respectiva dicen:

"Artículo 123, Fracción XVI; tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de -- sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..."

"Fracción XXII; el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o -- sindicato..." (\*12).

Consideramos a estas cláusulas como una maniobra de -- los poderes sociales para impedir el libre ejercicio de un derecho que se encuentra consignado en la Ley Fundamental de la República.

Citando a la Ley Federal del Trabajo, ésta las declaró

---

(\*12). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1976. Secretaría de la Presidencia. 9a. Edición.

contradictorias con las libertades positiva y negativa de asociación profesional, cualesquier cláusula de los estatutos de un sindicato que tuviera como fin la restricción de estas libertades; el Artículo 357 de la mencionada Ley, ratifica los distintos aspectos de esta libertad de asociación profesional, ya que a la letra dice:

Artículo 357.- "Los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

Y el Artículo 358 de la misma Ley establece la prohibición de aquí consideramos, ya que a la letra dice:

Artículo 358.- "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.- Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por nupuesta." (\*13).

Sin embargo, y no obstante lo anterior, la Ley Mexicana del Trabajo admite la legitimidad de las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de conformidad con el Artículo 395 de la Ley citada que a la letra dice:

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 podrá aplicarse en perjuicio de los traba-

(\*13). Ley Federal del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 3a. Edición Actualizada. 1980.

jadores 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 el 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." (\*14).

En relación al artículo transcrito tenemos como consecuencia el que se cierren las puertas de las empresas a quienes no sean sindicalizados, o que por alguna causa son separados del mismo, en estos casos se dictamina la separación inmedita de todos aquellos que se llegan a poner en esta situación, este tipo de cláusulas aceptadas dentro de los contratos colectivos, se les conoce como cláusulas de exclusión, de preferencia o de privilegio sindical.

#### TERMINOLOGIA.

La terminología mexicana utiliza las dos frases: Cláusulas de exclusión y cláusulas de consolidación sindical; la primera de éstas se apoya en los efectos de la misma al excluir del trabajo a los que no estén sindicalizados o sean separados de la organización sindical, la segunda de las denominaciones hace referencia a las finalidades de la cláusula, -- que son a saber: fortalecer a las asociaciones profesionales, al obligar a los trabajadores a que ingresen a ellas y su fin último sirve para la consolidación de los sindicatos.

(\*14). Ob Cít. Pág. 33.



## ENUMERACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE PREFERENCIA SINDICAL.

Para tener un orden y considerando que en realidad presentan problemas de tipo diferente, es conveniente efectuar la separación de las cláusulas de exclusión y de las cláusulas de preferencia sindical, aunque habremos de considerar -- esencialmente que nos interesa particularmente la cláusula de exclusión por separación.

La cláusula de exclusión de ingreso es una estipulación incluida en el contrato colectivo, por medio de la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores de la empresa a obreros que no estén sindicalizados; al mencionar el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, sacamos como conclusión lo siguiente: que la cláusula en 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; considerando lo anterior, se antoja que en los términos en que se encuentra redactado este artículo de la Ley, se supone la existencia de dos cláusulas, una amplia y otra restringida.

El criterio amplio de la cláusula de exclusión se encuentra, bajo la forma personal de análisis, dentro del Artículo 154 que en su parte respectiva a la letra dice:

Artículo 154.- "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean... incontinenti... y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén."

Y este criterio amplio parte del hecho que se manifies

ta literalmente que no se admitirán sino a trabajadores sindi-  
calizados, aunque sin atender a que sean de alguna agrupación  
en especial; y la restringida en el sentido de que únicamente  
permitirá el ingreso a quienes fueran miembros de una organi-  
zación determinada, esto es cuando el Artículo 395 menciona: =  
"Al sindicato contratante."

#### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN.

La tendencia hacia las cláusulas de exclusión es tan -  
añeja como la asociación profesional, pero se dá el caso de -  
que casi no habían sido reconocidas como tales, en base a lo-  
anterior podemos mencionar que el nacimiento de las cláusulas  
de exclusión se puede determinar de la siguiente forma:

Antecedentes Históricos Generales, en donde el inicio-  
de las cláusulas de exclusión se encuentra en el régimen cor-  
porativo pues es bien sabido que una de las finalidades pri-  
mordiales de la corporación era la defensa del mercado de tra-  
bajo contra todos aquellos que resultaran extraños a la corpo-  
ración; o sea que únicamente podrían abrir talleres los maes-  
tros y solo después de que habían recibido la autorización de  
la respectiva corporación, en consecuencia quienes no forman-  
parte de ella, quedaba excluido del mercado; considerando lo-  
anterior, debemos suponer que de esta situación deben de ha-  
ber tomado las asociaciones la idea de las cláusulas de exclu-  
sión.

El antecedente inmediato de las cláusulas de exclusión  
se encuentra en el boicot, las asociaciones de compañeros de  
ben de haber exigido de los maestros que no se emplearan en -  
sus talleres sino a oficiales miembros de la asociación; des-

pués de esto, entabla una lucha denodada para tratar de hacer respetar este principio, llegando a tener un éxito, si no es-  
truendoso, si de alguna forma aceptable, al prohibirse la aso-  
ciación profesional, desapareció la posibilidad de las cláusulas de exclusión.

\*\*\*

## CAPITULO III

"IDIOMA ES EL PENSAMIENTO UNIVERSAL, IDIOMA AL QUE LA DEMAGOGIA HA DILUIDO, AL QUE LOS POLITICOS HAN PERVERTIDO, AL QUE EL GOBIERNO HA CORRUMPIDO.

ANONIMO.

CAPITULO III  
LA APARICION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN  
EL DERECHO MEXICANO

En el Siglo XIX, durante el porfiriato no se conocieron las cláusulas de exclusión, los empresarios no reconocieron las asociaciones, basados en el régimen de opresión porfirista, no celebraban con ellos contratos colectivos, no podría existir por lo tanto la cláusula de exclusión.

Desde los orígenes de las cláusulas de exclusión, éstas no han marchado juntas, o sea que la cláusula de exclusión de ingreso y la de separación, la primera aparece anteriormente a la Constitución de 1917, pues se tienen noticias de que la primera cláusula de exclusión de ingreso de que se tiene memoria, figuró en el contrato de trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.; pero NO HEMOS PODIDO ENCONTRAR PRUEBA ALGUNA DE ESTA SITUACION.

Una vez que se promulgó la Constitución de 1917, se inicia un movimiento en favor de las cláusulas de exclusión que se intensifica en los Estados de Veracruz y Tamaulipas, consiguiendo los trabajadores implantarla en multitud de contratos de esta época, pero todo este problema logró trascendencia en el el Derecho Mexicano, hasta el año de 1927, ya que durante los años 1925 a 1927 se reunieron en México los representantes obrero-patronales de la industria textil, y el 18 de marzo de 1927 se firmó la Convención Textil, dentro de los enunciados, en el capítulo segundo se manifiesta lo siguiente: "De la Admisión de los Trabajadores", y el Artículo-

12 se refería a nuestro tema de la siguiente manera:

"Artículo 12.- "Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí, o por medio de su representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario y su delegado y/o el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por 30 días, a que se refieren los artículos siguientes; y, además después de este ensayo presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido, en el trabajo, aunque llene los primeros requisitos si no presenta ese comprobante, para obtener, el cual se concederán ocho días de plazo contados a partir de aquel, en que terminó satisfactoriamente los treinta días de ensayo. Terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentase el comprobante a que se hace mención, quedará separado de la negociación -- sin responsabilidad alguna para la empresa, ni el derecho a reclamación ulterior, admitido el trabajador después de llenar los requisitos anteriores, si en perjuicio de el sindicato, será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario. (\*15).

Salta a la vista que este precepto contiene una cláusula de exclusión de ingreso que podía ser moderada; pero la im  
 (\*15). La Industria Textil del Algodón y del Maquinismo.- Jesús Rivero Quijano. Edit. Caballito.

portancia de la convención textil hizo que se agudizara el -- problema, ya que a raíz de esta situación todos los sindica-- tos reclamaron el mismo trato; años más tarde los obreros de la misma industria textil, discutieron la cláusula de exclu-- sión por separación; y alegaron que en párrafo final del men-- cionado precepto se contemplaba ésta, y que en consecuencia y a petición del sindicato, debería despedirse del trabajo al -- obrero que dimitiera de la asociación profesional.

Habrã de plantearse el interrogante de porqué mencionar-- todo lo anterior, y habremos de contestar que en esta situa-- ción encontramos nuevamente la cláusula de exclusión por sepa-- ración y ésta no se presenta en nuestros contratos, sino has-- ta después de promulgada la Ley Federal del Trabajo en agosto de 1931, la objeción de los trabajadores en relación a la cláu-- sula de exclusión de ingreso estuvo en base a que se presenta ba de una forma tal que ésta sería inútil si no se completaba con otra de exclusión por separación, pues bastaría que el -- obrero se registrara en el sindicato para obtener el trabajo, pero se le presentaba la opción de dimitir después de quedar-- aceptado en la empresa, librãndose con esto de toda responsabi-- lidad con la organización sindical; entonces se pidió que fue-- ra incluido en el proyecto de ley un nuevo artículo que resul-- to ser el 395 de la Ley vigente, y como este nuevo precepto se contradecía con los principios de la libre asociación, solici-- taron también que se suprimiera el párrafo que dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"; pero lo verdaderamente extraordinario de nues-- tra Ley y que es lo que nos marca la pauta para iniciar nues-- tro punto de vista, para impugnar la cláusula de exclusión --

por separación, es que se sigue conservando este precepto, en donde se contempla limitadamente los principios de la libre - asociación.

#### LA POSTERIOR EVOLUCIÓN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Toda vez que la Ley Federal del Trabajo admitía las - cláusulas de exclusión, esto fue un incentivo para los sindicatos obreros; las cláusulas de exclusión eran lícitas y apoyándose en este principio los trabajadores pidieron que fueran incluidas en los contratos colectivos, teniendo éxito en sus reclamaciones los principales sindicatos obreros de México. La cláusula de exclusión de ingreso, hasta antes de la -- Ley, procedió siempre de acuerdo entre empresario y sindicato, pero hubo de ocurrir un hecho en 1934 que vino a consolidar - las peticiones de los obreros, ya que una huelga planteada en contra de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A.", los contendientes aceptaron que el Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez (Gobernatura 1932-1934) fungiera como árbitro; el laudo se dictó el 9 de junio y en él impuso el Presidente el criterio de que se sujetaran a reglamentación las dos cláusulas de exclusión. Desde entonces el precedente se generalizó con rapidez y fué inútil la oposición de los empresarios porque los obreros tenían a su favor el criterio de las Autoridades del Trabajo,

Las cláusulas de exclusión son reclamadas hoy en día - como una garantía de las asociaciones profesionales de obreros, habremos de pensar que la solidaridad entre las asociaciones profesionales no existe, y es un hecho que en todos los países y particularmente en México, los empresarios se han es



forzado en destruir o minar la fuerza de las uniones obreras; pues habremos de reconocer que las cláusulas de exclusión son una defensa de los sindicatos frente a las actitudes negativas de los patrones, el orden jurídico ha reconocido la realidad de los grupos sociales y su derecho a la existencia, y debe, en consecuencia otorgarles los elementos indispensables de defensa.

Ahora bien, la finalidad de las cláusulas de exclusión no ha sido entendida suficientemente por obreros y patronos, en las relaciones obrero patronales deberá reinar la buena fe; pero como en la práctica no es así, se necesitan determinados dispositivos de protección para los trabajadores, siendo éstos el medio legal para defender sus uniones de la mala fe de los patrones. Las cláusulas de exclusión son por lo tanto un medio legal para defender a la asociación profesional en contra de las maniobras incontrolables de los empresarios, son pues, un derecho que se otorga a la asociación profesional frente a éstos, y su finalidad es conservar la vida de los grupos obreros; si la tentativa de los empresarios para destruir las asociaciones profesionales no existiera tenemos la seguridad de que nadie reclamaría la aplicación de las cláusulas, sin embargo frecuentemente escuchamos la siguiente frase: "las cláusulas de exclusión son un procedimiento para obligar a los trabajadores a sindicalizarse".

Pero habremos de considerar que la asociación profesional nació como una necesidad y lo es aún, la unión de los trabajadores es una garantía de progreso colectivo e individual, las cláusulas de exclusión defienden al obrero en contra del-

empresario y de los trabajadores coludidos con el empresario, se dice con más insistencia que las cláusulas de exclusión -- son un procedimiento para la dictadura sindical, porque dejan a los obreros a merced de los grupos sindicales, pero debemos de considerar lo siguiente no como un error de espíritu de la cláusula, sino más bien como un error en el uso de la misma, -- y a este problema es al que debemos de llegar para tratar de manifestar nuestra forma de pensar al deducir que consideramos a la cláusula de exclusión por separación como un derecho nugatorio del trabajador, no considerando el espíritu de la cláusula, sino tomando en cuenta el uso y abuso de la misma en su aplicación, y si sostenemos que genera por lo tanto la dictadura sindical.

#### EL ESPIRITU CONSTITUCIONAL.

Toda vez que hemos aceptado la legalidad de las cláusulas de exclusión tanto por ingreso como por separación considerando a cada una de acuerdo con el objetivo y funciones que desempeñan, habremos de adentrarnos en lo que realmente deberá ser el fundamento básico de nuestra forma de pensar en relación a estas figuras de tipo jurídico-laboral; tomando en cuenta que el abuso que se efectúa al amparo de una norma jurídica puede ser el índice de falta, o de una errónea reglamentación, aunque no afecte la validez misma de el derecho -- protegido por la norma.

Todo lo anterior nos lleva a una cuestión que deberá plantearse de tal forma que nos conduzca a tratar de esclarecer nuestro punto de vista; por lo tanto, el planteamiento de la cuestión será el siguiente:

El ataque a las cláusulas de exclusión, basado en la inconstitucionalidad de las mismas, está contemplado desde un doble punto de vista, en las doctrinas francesa, belga, alemana y española, hay quienes sostienen que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre, considerando a éstos tales como la libertad al trabajo y el derecho de asociación, fundamentadas en el libre albedrío personal, agregan además, son contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional, y en especial con la facultad negativa de no formar parte o separarse del grupo obrero, entre los pensadores que sostienen estas tesis se encuentran: Georges Bry, Henri Beig, Walter Kaskel y Alejandro Gallart, respectivamente.

La contraposición al respecto, menciona a las cláusulas como defensa de los grupos obreros en contra de los empresarios, es decir, buscando la forma de evitar las arbitrariedades de los patronos, toda vez que el obrero se encontraba desprotegido en su desenvolvimiento dentro de las fábricas, entre los que se encuentran a favor de la licitud de las cláusulas de exclusión mencionaremos a dos por su relevancia y vehemencia en su defensa, como son: Hueck Nipperrey, Aleman y Paul Pic, francés.

Se ha afirmado que nuestro estatuto no es teórico sino práctico, que no está en objetivos de principios sino en resultados prácticos, pues bien en base a lo anterior o en contra de la tesis que consideramos o ponemos a discusión, la vida normal demuestra que las cláusulas de exclusión contradicen los principios de libertad de trabajo y asociación; ya --

que en virtud de estas cláusulas se cierran totalmente las --  
puertas de las empresas a los obreros y se despide del traba--  
jo, o sea que se sanciona duramente a quien no quiere conti--  
nuar dentro de la asociación o al que es expulsado de ella.

No desconocemos que el derecho colectivo de trabajo es  
un estatuto de transición, y que obedecen sus principios en --  
general, a la necesidad de proteger a los trabajadores, pero  
es precisamente por esta cualidad por lo que no puede permi--  
tirse medida alguna que viole o restrinja los derechos huma--  
nos más elementales del trabajador, creemos que el derecho al  
trabajo se suma y protege, pero nunca suprime los derechos ni  
las libertades del trabajador; el ordenamiento debe proteger--  
a los grupos sociales, pero nunca con perjuicio de particula--  
res, la libertad humana ha de quedar a salvo, pues de nada --  
serviría que el Estado respetara los derechos de libertad, si  
éstos pueden desconocerse por los poderes sociales, habremos--  
de considerar que los derechos que no puede desconocer el Es--  
tado deben de respetarse por los particulares. También esta--  
mos concientes de que los trabajadores lucharon duramente y --  
por mucho tiempo por conseguir la libertad de asociación pro--  
fesional frente al Estado y los empresarios, pero esta lucha  
nunca persiguió la renuncia de la libertad en favor de los --  
grupos sociales.

Antes mencionamos que el derecho colectivo puede ser --  
derecho de transición, pero aun ni en ese estadio podrá negar  
los derechos esenciales del trabajador; pues es un derecho --  
destinado a procurar un mejor orden social y nunca la nega--  
ción de los derechos individuales. Apoyándose en lo anterior,

la doctrina extranjera tales como la francesa, alemana, belga, y española, en forma generalizada salvo alguna excepción de-- clara la incompatibilidad de las cláusulas de exclusión y las libertades del trabajo y asociación; y creemos en forma definitiva que los argumentos que los defensores de las cláusulas en estudio sirven para la defensa de los grupos frente al patrono, lo creemos pero lo vemos un tanto cuanto utópico, porque la defensa de los grupos no deberá basarse en perjuicio de las libertades humanas; y aunque aceptamos la ilicitud de las maniobras de los empresarios, el remedio a esto no puede ni debe consistir en un ataque a las libertades individuales.

Se podrá pensar que la actitud que asumo al presentarme como un opositor a la aplicación de las cláusulas de exclusión es individualista e inadmisibile, y que en un momento dado ésta argumentación conduce a negar la realidad social de la asociación profesional, debemos por lo tanto considerar -- que los derechos y las libertades no son ilimitados, pues si lo fueran, la vida social sería imposible; es más, la idea de derecho y de libertad jurídica llevan implícitas la noción de límite, es decir, todo derecho y toda libertad son limitados -- o podríamos llamarles también relativos y no absolutos, es de cir, las libertades humanas tienen límites que son los derechos y las libertades de los demás.

En consecuencia, los derechos del hombre no son absolutos, y no lo es la libertad del trabajo ni la libertad de asociación profesional negativa o positiva, estas libertades han de respetarse, pero en la medida en que sean compatibles con los derechos y las libertades de los grupos, las cláusulas de

exclusión sin lugar a dudas son un medio de defensa y fortalecimiento de los sindicatos de trabajadores, es también posible que estos derechos de los grupos limiten indirectamente las libertades de trabajo y asociación profesional, pero serán, en todo caso, límites impuestos por la convivencia social.

#### CONTRADICCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Ley contiene preceptos contradictorios, ya que la introducción del actual Artículo 395, produjo una contradicción evidente con el Artículo 358, ya que este artículo expresa literalmente la libertad esencial del hombre en relación a su forma de conducirse al exteriorizar una forma de pensar, al quedar en libertad de pertenecer o no a una organización profesional, sin embargo la parte primera del Artículo 395, así como el último párrafo están en contraposición directa con esta libertad que a mi muy leal saber y entender manifiesta el Artículo 358, pues las mencionadas partes hablan de exclusividad, que pueden entenderse como privilegios y al ser así, ya no existe la libertad de actuación, pues no todos gozarán de este privilegio.

Asimismo, dice el último párrafo que separará a los que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, considerando lo anterior, el hecho de no querer seguir perteneciendo a una organización sindical, sujeta al que así piense a la pérdida del trabajo, se estimó pertinente el criterio de que autorizar a los sindicatos a imponer multas a los trabajadores dimitentes, aún cuando fueran reducidas era violarla libertad de asociación profesional, pero sí en cambio esti

mó un criterio diferente que el. Amenazar y privar a los trabajadores del empleo si dimitían lo lastimaba la libertad que hemos mencionado; la Constitución nos permitía imponer sanciones leves, pero sí en cambio autorizaba las sanciones fuertes, ya que entre la multa y el despido, no puede ni podrá haber nunca comparación, ya que la segunda es la presión más dura y arbitraria que puede imponerse a un obrero.

Consideraremos que los autores del proyecto de nuestra Ley Federal del Trabajo se habían basado en el pensamiento -- universal, y fue el Congreso de 1931, el que como otros estuvo carente de preparación, motivando con esto la introducción del mencionado precepto, poniéndolo en abierta contradicción con los principios fundamentales de la Ley; se puede considerar que una Ley Ordinaria postula un principio general y señalar excepciones, pero también debemos de ver cuándo el principio general corresponde a una Ley superior, las excepciones no son válidas y en esta situación se encuentra nuestra Ley, ya que la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede una ley ordinaria destruir este principio.

Va hemos mencionado que la cláusula de exclusión por separación es un pacto o acuerdo celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario o una empresa, y que se encuentra incluido dentro del contrato colectivo de trabajo, en donde los efectos de la aplicación práctica de este -- acuerdo, son que el empresario se obliga a despedir a aquellos trabajadores cuando ocurra alguna de las siguientes hipótesis:

Que el obrero renuncie a seguir formando parte de la organización sindical, o bien que sea expulsado de la misma, el efecto que se produce en cualquiera de las dos hipótesis al final es idéntico; el despido del empleo, pero observo importantes diferencias, en el supuesto de la renuncia del trabajador a seguir perteneciendo a la asociación profesional, este hace uso del derecho de libertad negativa de asociación profesional, solo que el ejercicio de ese derecho, que se encuentra plenamente reconocido en nuestra Constitución en su Artículo 50. párrafos primero, parte inicial y quinto primeros tres renglones, así como en el Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo parte inicial, lo hace acreedor a una sanción durísima, como lo es el despido del empleo, en la segunda de estas hipótesis, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no conforme con esta sanción, además le impone otra que es el despido del empleo.

Considerando todo lo anterior, y concretándonos a la cláusula de exclusión por separación, se le puede catalogar como la autorización que otorga la Ley a la asociación profesional para sancionar a todos aquellos miembros que dejen de pertenecer a ella con la pérdida del empleo que desempeñan en la empresa regida por el contrato colectivo de trabajo; en otras palabras, la cláusula analizada es el fundamento para un derecho coercitivo decretado por el grupo.

Tomando en consideración la parte primera del mismo párrafo del Artículo 13 Constitucional, que a la letra dice: -- "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..." Se puede considerar también una contrarie



dad a esta figura en relación con las leyes dictadas por las asociaciones profesionales que se consideran de tipo privativo, y, además, cuando se constituyen en asamblea judicial para enjuiciar al que deberá ser expulsado, se antoja que esta asamblea erigida como la máxima autoridad de la asociación -- profesional, se constituyen en un tribunal especial para juzgar y aplicar la Ley a quien de acuerdo con su propio criterio haya incurrido en faltas que ameritan la expulsión de la asociación.

En mi muy particular forma de pensar, la cláusula de exclusión por separación es mal aplicada en los siguientes casos: en caso de disentir de la actuación de los líderes exponiendo su forma de pensar; con motivo de tener ideas contradictorias a los líderes en relación con su forma de actuar, - por participación política interna que no esté de acuerdo con la política que sigue el grupo en el poder, por formar grupos de oposición a los que se desenvuelven en los niveles de dirección, o por desatarse abiertamente en una lucha por el poder o control de la asociación, y esto solamente hablando de exclusión, sin considerar la violencia que se engendra antes y después de la aplicación de ésta.

Para la resolución de todos éstos casos y algunos más que pudieran surgir en la práctica, todas las conductas deberán de considerarse en planos de verdadera justicia y ante todo delante de un tercero que resultara mediador entre las partes, o bien que se reglamentara de tal forma la cláusula de exclusión por separación, que quedara expresamente delimitada la causa por la cual se generaría la aplicación de ésta; para

esto tenemos el ejemplo de los estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, los cuales en su artículo correspondiente a la exclusión de los miembros, consigna una serie de faltas en las que debe de incurrir el trabajador para hacerse acreedor a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. (\*16).

No puede negarse que el mencionado sindicato está considerado como una de las asociaciones profesionales más importantes dentro de nuestro país, y tampoco desconocemos que los artículos en los que se menciona la cláusula de exclusión por separación se utilizan en defensa contra el empresario pero también se emplea como un medio de obligar a los trabajadores a sujetarse, a observar determinada conducta social en relación con el grupo; no tenemos estadística a la mano, ni nos pudo ser proporcionada información al respecto, pero no conocemos de un solo caso en que se haya probado la asociación entre un trabajador y su patrono en perjuicio de la organización profesional; por lo tanto, la justificación de la cláusula se desploma y demuestra su realidad auténtica; de acuerdo con nuestra forma de pensar, nos parece como un principio de subordinación del hombre al grupo, y consecuentemente se aproxima en forma inminente al totalitarismo sindical.

Pero aun considerando que la aplicación de la cláusula fuera por causa probada de vinculación entre el trabajador y el patrono, esta resulta contraria a derecho por su unilateralidad, y pensamos esto en base a lo siguiente: suponiendo o aceptando que la asociación entre el trabajador y el patrono (\*16). Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

fuera un acto ilícito, el principio de igualdad ante la Ley, exige que se aplique la misma sanción a los actores del acto ilícito, ahora bien cuando es aplicada la cláusula de exclusión por separación en base a lo anterior, ésta es aplicada directamente a los trabajadores, pero según su funcionamiento libera de toda responsabilidad al patrón, ésta es la desigualdad ilegal en sí misma, y tanto o más grave por cuanto que el derecho del trabajo protege o tiende a proteger al débil y no al fuerte; el derecho del trabajo está considerado como un derecho vital, y por lo tanto no puede ni debe tolerar esta desigualdad.

Es justificable plenamente una acción del sindicato para exigir la reparación por parte del patrono, y aún es admisible que la responsabilidad pasara también sobre el trabajador, pero no es aceptable que la responsabilidad se descargue únicamente sobre el obrero, entonces el que provocó la situación juzgada, que en todo tiempo es el patrono, se queda sin ley alguna que le comprometa a cubrir el daño que le ha causado al obrero, que de una u otra forma se vio coludido con él, buscando casi siempre la protección de los intereses de la empresa. (\*\*).

El contrato colectivo de trabajo, tiene como finalidad el reglamentar las relaciones entre los trabajadores y los patronos, pero creemos que nunca ha tenido como propósito el de resolver los problemas internos de la asociación profesional-obrera; el solo hecho de aplicarlo a estas cuestiones sería desnaturalizar su esencia, la cláusula de exclusión por separación (\*\*). No profundizamos en este último párrafo, por no ser tema de la presente tesis.

ración no se refiere a las relaciones entre el patrono y los-trabajadores, sino que su objetivo es imponer al empresario - la obligación de cumplir la sanción dictada por el grupo en - contra del trabajador.

Ahora bien, la realidad de los grupos sociales, obliga al ordenamiento jurídico a reconocerles la facultad de sancionar a sus miembros cuando éstos obren en contra de las leyes-del grupo, pero estas sanciones deberán ser internas y no externas, esto es las sanciones deberán consistir en la pérdida de los derechos que correspondan a los trabajadores como miembros de la asociación, pero no pueden referirse a derechos -- que corresponden a los trabajadores fuera de las relaciones - normales del grupo; lo primero es una consecuencia de la realidad de la asociación y de su autonomía; mientras que lo segundo sería hacer de la asociación profesional el árbitro de los derechos de sus miembros. Pero también habremos de considerar que las relaciones jurídicas no pueden quedar al arbi--trio de terceros, porque entonces el orden jurídico dejaría - de ser eficaz.

La pérdida de los derechos puede únicamente decretarse por el Estado, pues la justicia privada está prohibida por el Artículo 17 de la Constitución en su segundo párrafo cuando - manifiesta lo siguiente: "ninguna persona podrá hacerse justícia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho." (\*17).

Creemos conveniente presentar la cuestión fundamental-

---

(\*17). *IBIDEM*. Pág. 33.

acerca de la evidente contradicción de la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual positiva y negativa de asociación profesional; basándonos en la conciencia jurídica universal que fue mencionada en las páginas 56 y 57 de este estudio, habiéndose entendido así también en el proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria, para poder tratar de hacer otra demostración es conveniente separar las dos hipótesis de aplicación de la cláusula de exclusión por separación y que ya se han mencionado anteriormente, por lo tanto, podemos partir de lo siguiente:

1.- El trabajador que de mutuo propio renuncia a seguir formando parte de la asociación profesional, aduciendo cualesquier tipo de motivos, principio que equivale al derecho positivo de separarse del grupo; considerando lo anterior la dimisión de un trabajador es consecuentemente el ejercicio de un derecho, mismo que se encuentra asegurado por nuestra Carta Magna, por lo que llegamos al convencimiento de que ninguna Ley puede ni debe tocarlo, asimismo, deducimos que este ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones, puesto que únicamente se aplican éstas a los actos ilícitos, pero nunca al ejercicio de un derecho.

Ahora bien, cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, debemos de aceptar sin conceder que el Estado está garantizando la acción de la asociación profesional en contra del ejercicio de un derecho que se encuentra plasmado en la Constitución, así estaremos ante la figura de la violación al principio de la libertad individual de asociación profesional, y creemos que no puede o no debe de actuar de esta-

forma, porque el Estado está obligado a respetar y a hacer -- cumplir la Constitución.

2.- Nuestra segunda hipótesis se deriva de cuando la cláusula que estudiamos tiene su aplicación toda vez que el - trabajador es expulsado de la asociación profesional, ahora - bien, vamos a partir de una incongruencia; no de la cita que - haremos sino de nuestra forma de pensar en relación a la cláu - sula en cuestión; la fracción XVI de el Artículo 123 Constitu - cional, reconoce la existencia social y jurídica de la asocia - ción profesional y como consecuencia de este reconocimiento, - existe el derecho de expulsión para este organismo.

Si analizamos la esencia de los grupos sociales, vere - mos que se deriva la facultad de exigir de sus miembros el -- cumplimiento de determinadas obligaciones, éstas pueden con - sistir en prestaciones económicas o en servicios, así como en la observancia de una cierta conducta social; en base a lo an - terior, el socio que falta a sus compromisos para con el gru - po, consecuentemente pierde sus derechos con éste, no creemos que asociación alguna pueda existir sin la observancia de es - te principio, esta condición de los socios es más urgente en - la asociación profesional por la autonomía que ésta tiene fren - te al Estado, la pérdida de los derechos sociales es conse - cuencia de la falta de cumplimiento de las obligaciones; y la expulsión es, simplemente la pérdida de los derechos, es por - lo tanto esencial la existencia de los grupos.

Podemos aceptar que es igualmente admisible la idea de que los trabajadores sean responsables por los daños y perjui - cios que cause su conducta al grupo y que deben de pagar con -

la sanción correspondiente, todo lo cual es conciencia de la necesidad de cumplir las obligaciones lícitamente contraídas, pero definitivamente no podemos aceptar la tesis de que la -- asociación profesional se sustituya al Estado y al Derecho, y disponga, a su libre arbitrio de los derechos que correspon-- den a los trabajadores fuera del grupo.

No negamos que la asociación profesional es autónoma, pero tampoco aceptamos que sea soberana, y consecuentemente -- no puede legislar para el exterior, la autonomía cubre las ac -- tividades internas de la asociación profesional, pero no pue-- de legislar para las relaciones jurídicas internas; es decir -- que el derecho disciplinario de la asociación profesional no -- debe, porque de poder puede, y tan puede que lo hace, produ-- cir consecuencias externas porque entonces estaríamos elevan-- do ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal Pú-- blico, ya que supuestamente sanciona actos ilícitos y en la -- condición actual de nuestro derecho positivo, carece la aso-- ciación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el Derecho Penal Público.

Asimismo, la Constitución no impone a los miembros de -- la asociación profesional la obligación de observar determina -- da conducta con minuciosidad, ni permite se les sancione cuan -- do no la observen; tenemos como ejemplo que la asociación pro -- fesional puede y debe de exigir de sus miembros el apoyo a -- las huelgas que decreta por mayoría, si algún socio no cumple con este acuerdo, debe ser expulsado de la misma, pero el Es -- tado no puede autorizar una sanción externa porque de ser así, pretenderá obligar a los miembros a que formen una coalición,

conducta que le está prohibida, porque la coalición y la asociación son un derecho frente al Estado, pero no un deber, y en consecuencia no puede obligar el Estado a los trabajadores a que colaboren en una coalición.

Sabemos que los artículos de la ley no deben de interpretarse aislados, considerando lo anterior, creemos que la cláusula de exclusión por separación se encuentra expresamente prohibida por la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional cuando dice: "El empresario no puede despedir a un obrero sin causa justificada", este precepto como ya lo hemos mencionado es una de las grandes conquistas de nuestro Derecho, pues vino a resolver el problema de la inestabilidad del trabajador en su empleo; el mismo artículo agrega que nunca podrá considerarse como causa justificada para despedir a un trabajador el ingreso a una asociación profesional, y si se refiere únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación es porque nunca pensó la ley que los empresarios despedirían a los trabajadores que se negaran a asociarse o que renunciaran a su grupo.

Lo anterior no fue contemplado en ningún momento, pero tampoco deberán estimarse estos hechos como causa justificada de despido de un obrero, es verdad que cuando el empresario despide al trabajador que ha sido expulsado de la asociación profesional, no lo está despidiendo en el estricto sentido de la palabra, sino que únicamente está dando cumplimiento a un pacto o acuerdo plasmado en el contrato colectivo de trabajo, pero esta argumentación, —para mi particular forma de pensar—, es falsa, porque es indispensable y necesario un ac-



to del empresario para dar fin a la relación de trabajo, y de acuerdo con la antes mencionada fracción del mismo artículo, no podrá considerarse como causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.

Es evidente que la cláusula de exclusión por separación es un acuerdo entre el empresario y el sindicato, pero debemos de considerar y oponernos a la violación de la Constitución en base a los mencionados pactos, ni aceptemos que sean considerados como causa justificada de despido del obrero; se ha querido buscar una fundamentación que se antoja un tanto cuanto curiosa, partiendo de que la mencionada cláusula es consecuencia de la cláusula de ingreso; y es que los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria y ésta consiste en la obligación que adquiere el trabajador de observar determinada conducta social y permanecer en la asociación profesional; pero al violar el trabajador su obligación, se cumple la condición resolutoria y se extingue la relación jurídica.

Debemos de ver que esta argumentación es falsa, partiendo de la supuesta condición resolutoria y considerando la nulidad de la misma, pues es contraria al párrafo tercero del Artículo Quinto de la Constitución que previene que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa del trabajo; la supuesta condición resolutoria diría: "A cambio de obtener el trabajo, renuncio al ejer-

cicio de mi libertad y de mis derechos"; y es también contraria a la Fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución, -- por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.

Y si no fueran bastantes los principios generales del Derecho para fundamentar la nulidad de la supuesta condición-resolutoria, la Fracción XXVII, inciso (h) del Artículo 123 - de la Carta Magna, decreta la nulidad de cualesquier estipulación que implique la renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros.

## CAPITULO IV.

"NO HAY TIRANIA MAS CRUEL QUE LA QUE SE EJERCE  
A LA SOMBRA DE LAS LEYES Y CON APARIENCIA DE -  
JUSTICIA".

ANONIMO.

CAPITULO IV  
NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR  
SEPARACION

Esta cláusula forma parte desde luego del elemento - - obligatorio del contrato colectivo, debemos de considerar la influencia que tiene sobre las relaciones individuales de trabajo, en cuanto les pone fin, pero no es una condición de trabajo, porque no se refiere a las relaciones entre el trabajador y su patrono, la cláusula lo que hace es otorgar un derecho al sindicato y según algunos estudiosos del Derecho, - - "tiende a mantener la integridad de la asociación profesional, ya hemos visto anteriormente lo de la condición resolutoria y si analizamos con cuidado la naturaleza jurídica de la cláusula, se verá que tiene un parecido con la condición resolutoria del Derecho común a la que quedarían sujetas las relaciones individuales de trabajo, por cuanto estas relaciones subsisten en tanto no se realice el acontecimiento del que depende la duración, el que a su vez es la renuncia o expulsión; - - "El acontecimiento es futuro e incierto", pues no se sabe si ocurrirá la renuncia o la expulsión, sin embargo hay diferencia con la condición resolutoria porque está de acuerdo con el artículo 1940 del Código Civil, al cumplirse produce efectos retroactivos, pues literalmente dice:

Artículo 1940. "La condición es resolutoria cuando cumplida resuelve la obligación, volviendo las cosas al estado que tenían, como si esta obligación no hubiere existido."  
(\*18)

---

(\*18). Código Civil para el Distrito Federal.- Porrúa. Título Segundo. Capítulo I. 1975.

Considerando lo anterior, vemos que esto no pasa con la cláusula en estudio, por lo tanto, podemos deducir que es una modalidad del Derecho del Trabajo.

La cláusula podría también recibir una doble interpretación, una amplia y una restringida; de acuerdo con la primera habría de aplicarse en beneficio de todos los sindicatos, mientras que en la segunda estaría únicamente en favor del --sindicato titular del contrato colectivo, los términos en que se encuentra redactado el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, toleran estas dos interpretaciones; sin embargo la práctica mexicana se ha detenido en la segunda, la cláusula de exclusión por separación, mejor que la cláusula de exclusión de ingreso, sirve en nuestro derecho casi solo para la lucha intersindical y la política de los sindicatos, pues según se ha visto en la práctica se utiliza en contra de aquellos trabajadores que no se someten incondicionalmente a la política de los grupos dirigentes de los sindicatos, de lo --que resulta que los organismos mayoritarios no tengan interés en ayudar a los minoritarios.

Los gremios mayoritarios por otra parte, se cuidan de no expulsar a sus miembros pues saben que éstos serían sustituidos en la empresa por trabajadores miembros del sindicato minoritario, considerando que hubiere dos organismos en una --misma empresa, en base a lo establecido en el Artículo 388 de la Ley citada en antecedentes, y esto no les convendría pues en determinado momento pueden llegar a perder la fuerza política que representa y tal vez hasta la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Por lo que se refiere a los orígenes de la cláusula, - ha tenido la misma evolución que la cláusula de exclusión de ingreso, ya que en el laudo presidencial dictado en 1934, se incluyeron las dos cláusulas y desde entonces han marchado -- juntas.

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

Los efectos primarios de la cláusula de exclusión por separación los contemplo en tres fases fundamentales como son:

- a).- En primer término la pérdida del empleo.
- b).- En segundo lugar, la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo tales como: antigüedad, jubilación, etc., y
- c).- Finalmente; la ausencia de indemnizaciones originadas por el despido.

Consecuentemente y en forma secundaria, como ya ha sido mencionado anteriormente, ocurre el desequilibrio económico de el trabajador, que trae aparejado como consecuencia lógica la desestabilización del núcleo principal de la sociedad como lo es la familia.

#### LA INTRODUCCION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN DEL DERECHO MEXICANO.

Toda vez que el movimiento obrero mexicano ha obtenido el derecho para formar sindicatos y consecuentemente la obtención de la aceptación del contrato colectivo de trabajo, es necesario conocer los hechos prácticos que determinaron que las cláusulas de exclusión se introdujeran en el derecho mexicano, y en nuestra opinión consideramos lo siguiente: el derecho de asociación profesional, presupone desde luego la liber

*tad absoluta de el trabajador, concediendo a éste el derecho de formar parte de un sindicato o a no formar parte de él de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, lo mismo que a permanecer o no dentro del mismo.*

*Esta libertad que el derecho de asociación concede a los trabajadores, dá lugar a un grave problema que se origina dentro de las organizaciones sindicales en virtud de que si la ley concede el derecho a la clase trabajadora para coaligarse o unirse en defensa de sus intereses, también es cierto que deja la puerta abierta para propiciar la disgregación de los elementos de los sindicatos, es decir que el derecho de asociación profesional comprende dos fases que son:*

- a).- La facultad de formar parte de una agrupación, y*
- b).- La posibilidad de quedar fuera de ella.*

*Ahora bien, cuando la clase patronal se dá cuenta que la unión de la fuerza obrera crea una clase que amenaza la situación de privilegio que viven, y que actualmente las agrupaciones como un solo hombre exigen mejores salarios y constantes prestaciones, presionando incluso con acciones de carácter colectivo que inclusive pueden llegar hasta el cierre de los centros de trabajo, buscan la forma de acabar con esa unidad, de disminuirla, poniendo a la práctica el cohecho de los trabajadores, o bien impidiendo el ejercicio pleno de sus labores y llegando inclusive hasta a hostilizarlos para conseguir los fines como pueden ser la separación de los trabajadores de la fuente de trabajo.*

*Estas maniobras surten efecto en aquellos trabajadores*

que por la misma situación en que viven, se han vuelto tímidos o medrosos, o bien en aquellos que cargados de responsabilidades, deudas y obligaciones familiares, ven acercarse inminentemente ante ellos a el fantasma del desempleo y consecuentemente la miseria de los suyos, el movimiento laboral pronto encuentra un medio de defensa para combatir esta situación, y ante la necesidad de mantener a toda costa y por sobre todas las cosas la unidad obrera, crea los medios necesarios para protección que son, la sindicalización obligatoria y las cláusulas de exclusión.

La primera consiste en la obligación que se le impone a toda persona que solicite ingresar a trabajar a alguna fábrica y que pretenda mantenerse dentro de la asociación profesional respectiva; esta posición es desde luego contraria al principio de libertad que sustenta el Derecho Mexicano, por lo cual es rechazado por todos, aún por los mismos obreros -- que ven en él su voluntad supeditada a los grupos profesionales; pero el problema de darle a la asociación profesional la unidad necesaria para su supervivencia trae como consecuencia la merma de la libertad individual.

Por otra parte, podemos afirmar que la libertad absoluta es impracticable toda vez que el hombre para vivir en sociedad debe de restringir necesariamente su independencia la autonomía del hombre se extiende hasta en tanto no se encuentra con el derecho de los demás; ahora bien, ante la necesidad de mantener la unidad de la asociación profesional ante la presión y frente a la oposición de la facultad individual y los derechos de grupos profesionales, deberá buscarse una



solución conciliatoria que limitando un poco este privilegio del individuo, derecho universalmente reconocido, se permita a los grupos profesionales mantener su hegemonía y su supervivencia, esta solución la encuentra la legislación mexicana en las cláusulas de exclusión, pues por una parte se sostiene la libertad individual y por la otra el derecho otorga a los grupos profesionales la facultad de mantener su unidad, dándoles la fuerza que ha de equilibrar los dos factores de la producción, como son patronos y trabajadores.

Concluyendo entonces; podemos decir que las cláusulas de exclusión son un factor indispensable para sostener la unidad sindical por una parte; y, por la otra son un sistema que aunque limita en algo a la libertad individual, desemboca en un régimen de sindicalización.

Luego de haber expuesto las causas probables que motivaron la aparición de las cláusulas en estudio, nos queda el problema de encontrar en qué momento se incluyen en el Derecho Mexicano, y en especial la cláusula que nos ocupa, que es la figura sobre la que se concreta nuestro estudio; para poder encontrar la evolución que en México siguió la evolución de las mencionadas cláusulas, recurrimos al maestro Mario de la Cueva, en su libro titulado Derecho Mexicano del Trabajo, (\*19), y en él encontramos algunos datos que a groso modo nos dan la secuencia que siguieron las mencionadas cláusulas.

Una vez que la Constitución fue promulgada en 1917, se dejó sentir una fuerte presión de la clase trabajadora en ca-  
 (\*19). Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo-  
 11. Porrúa.

si todo el país, pero esta presión se acentuó en los estados de mayor desarrollo industrial de la época como era: Veracruz, Hidalgo, Tamaulipas, Durango, etc. para mencionar a los más importantes, en donde las organizaciones de trabajadores lograron implantar la cláusula de exclusión de ingreso en infinidad de contratos colectivos de trabajo, pero como un algo que sobresale, encontramos que en México en los años de 1925- a 1927, se reunieron representantes obreros y patronales para celebrar la gran convención textil, que fue donde se firmó el primer contrato ley, en el cual aparece el capítulo segundo que se refiere a la admisión de los trabajadores en cuyo Artículo 12, los obreros consideraron que se estipulara la cláusula de exclusión por separación; por ser de importancia, me permito transcribir parte de dicho artículo:

Artículo 12.- "Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe de solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario y su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por treinta días, a que se refieren los artículos siguientes, y, además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, para lo cual se le concederán ocho días de plazo, contados a aquel en que terminó satisfactoriamente los treinta días de ensayo. Terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentase el comprobante a que se hace mención,-

quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. -- Una vez admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja de dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercitará por esta violación del contrato, la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario." (\*20).

Como podemos darnos perfecta cuenta, en este artículo se establece primeramente la cláusula de exclusión de ingreso en beneficio de los sindicatos de cada fábrica y en su parte final, vemos esbozada hábilmente la cláusula de exclusión de separación, solo que en la forma como se establece, podemos decir que propiamente es una cláusula a la que se le podría llamar por baja del sindicato; fue a esta redacción a la que posteriormente los obreros se refirieron y alegaron que la parte final de este artículo se refería a la cláusula de exclusión por separación.

Toda vez que los obreros de la rama textil lograron la inclusión de las cláusulas de exclusión en su contrato ley, -- todos los sindicatos intensificaron sus luchas para lograr un trato igual al de los textiles.

La primera disposición legal que sanciona en una forma más clara la cláusula de exclusión de ingreso, es la Ley de Trabajo del Estado de Hidalgo, del 28 de Noviembre de 1928, --

---

(\*20). IDEM. Pág. 38.

que dice lo siguiente en su parte respectiva:

"Cuando determinado trabajador se separe del trabajo, los representantes sindicales podrán proponer desde luego sustituto, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrón dar preferencia de igualdad de circunstancias a los sindicalizados."

Después de mencionados estos casos, las mencionadas cláusulas no se presentaron en los contratos colectivos de trabajo, sino hasta posteriormente de promulgada la Ley Federal del Trabajo, cuando el Proyecto de Ley de la Secretaría de Industria de 1931 llega a las Cámaras del Congreso en donde aparecía en el Artículo 48 la siguiente disposición:

"Artículo 48.- "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes." (\*21).

Los obreros en tal situación se opusieron terminantemente a la parte final de dicha disposición, logrando una reestructuración y evolución a lo que hoy es nuestro artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. (\*21).

Aceptada la cláusula de exclusión de ingreso, los obreros alegaron que sería inútil si no se estipulaba una cláusula de exclusión por separación, ya que un trabajador al ser aceptado por el sindicato y haber obtenido su trabajo, podía

(\*21). Evolución de las Instituciones y del Derecho de Trabajo en México.- Felipe Remolina Roqueñi. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1976.

renunciar posteriormente, lo que después de varios intentos -- lograron la inclusión en el proyecto mencionado del Artículo 236 que a la letra dice:

"Artículo 236.- "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener de el 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." (\*22).

Aprobada la Ley Federal del Trabajo en donde aparecen las disposiciones legales, en los términos ya conocidos, autorizando la estipulación contractual de ambas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo, por lo que los sindicatos empezaron a exigir que fueran incluidas en los nuevos contratos.

En el mes de diciembre de 1933, siendo Presidente de -- la República el General Abelardo L. Rodríguez, se dictó un -- Laudo en ocasión del conflicto suscitado entre la "Unión de -- Trabajadores de Líneas y Camiones del Distrito Federal" y el -- sindicato de Propietarios de la Línea de Camiones México-Atzca potzalco--Tlalnepantla y Anexas, y en el cual se estipuló -- por primera vez que la cláusula de exclusión de ingreso debía de figurar en los contratos colectivos de trabajo.

Y en el laudo del 9 de junio de 1934, con motivo del -- conflicto promovido por los trabajadores petroleros en contra de la "Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila", se establece que cuando los trabajadores renuncien o sean expulsados del -- seno del sindicato, éste tiene el derecho de pedir su separa-

---

(\*22). IBIDEM.

ción y la empresa queda obligada a despedirlo inmediatamente y sin pago de indemnización alguna.

Con estos laudos recibieron su consagración oficial -- las cláusulas de exclusión y consecuentemente estas fueron -- aceptándose poco a poco en los contratos colectivos de trabajo; después de todo lo anterior, hemos llegado hasta el momento en que la clase trabajadora logra incluir las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, pero ahora surge una pregunta que es: ¿que las cláusulas de exclusión no habrán sido aplicadas con anterioridad a su reconocimiento -- oficial como lo fueron sus demás derechos...?

Para darnos respuesta a esta auto-interrogante, habremos de remontarnos a la historia del movimiento obrero en el Estado de Orizaba, en donde existen antecedentes muy vagos -- considerados dentro de la historia del movimiento obrero del autor Luis Araiza, así como la historia de la casa del Obrero Mundial, en base a lo anterior podemos significar lo siguiente:

Que efectivamente la cláusula de exclusión por separación había sido aplicada muchos años antes de 1931 en la región de Orizaba, Veracruz, además de que desde 1906 ya se tenían pequeñas organizaciones obreras que cuando tenían algún problema interno se comunicaban secretamente por las noches -- y sesionaban en lo que llamaban mesas de resistencia, y que -- después de 1907, en que su huelga fue rota por las bayonetas porfiristas, sus organizaciones siguieron en cada factoría y posteriormente al transcurso del tiempo serían transformadas en lo que actualmente son los sindicatos.

Años más tarde formaron la "Federación de Sindicatos - de Orizaba", y en 1917 se reunieron en una convención en donde tuvieron intervención los comités ejecutivos de las fábricas de Santa Rosa, San Lorenzo, Mirafuentes, y otras más; en dicho pacto de solidaridad aparecen los Artículos 14 y 15 en los que se habla ya de la cláusula de exclusión por separación, como antecedente lo transcribimos a continuación:

Artículo 14.- "Cuando alguna agrupación federada se ve en la necesidad de expulsar a alguno de sus miembros, cualquiera que sea la causa que lo motive, deberá de separar definitivamente a ese miembro, poner el caso en manos del Consejo Federal para que ese cuerpo representativo ratifique o rectifique la intención del sindicato y sea boicoteado el separado, si la falta lo hace acreedor a ello".

Artículo 15.- "Con el fin de evitar que con el pretexto de tal o cual teoría social política o religiosa, se haga labor disolvente dentro de las agrupaciones obreras y en los centros de trabajo, habrá un jurado permanente compuesto de cinco miembros, los cuales serán nombrados y removidos libremente por el Consejo Federal, dicho jurado conocerá y fallará sobre la conducta de cualquier compañero que haga la labor que antes se explica."

Si la culpa del acusado lo amerita, será circulado o boicoteado, a fin de que no vaya a hacer la misma labor en otros centros obreros." (\*23).

De todo lo anterior podemos afirmar en primer lugar que ya se advierte un procedimiento a seguir para la expul-

---

(\*23). ÍDEM. Pág. 34.

sión de un trabajador, y, en segundo que el acusado tenía un último recurso ante el Consejo Federal, el que podía revisar el fallo; asimismo notamos que el trabajador después de separado, aunque aquí no se aclara, si de la organización sindical o del trabajo, éste era boicoteado y circulado.

Este es un punto importante, pues considero que sea -- uno de los primeros antecedentes de la cláusula de exclusión por separación, es un pacto que se gesta entre los sindicatos para sancionar a quienes defecionaban, el boicot les era -- aplicado y se hizo extensivo con el empresario para separar -- del trabajo al expulsado; en la segunda convención que celebraron estas organizaciones, hubo reformas a los artículos antes mencionados, en donde ya aparecen con claridad las aplicaciones de la cláusula de exclusión por separación; dicha reforma quedó como sigue:

Artículo 14.- "Toda agrupación confederada, tiene el derecho de impulsar la moralidad entre sus miembros y cuando -- sean expulsados del trabajo alguno de los mismos, por su -- labor contraria, se comunicaría por escrito al Consejo Federal y si el lo estima conveniente, se informará a las de más agrupaciones.

La agrupación al expulsar al trabajador de su seno, si éste no estuviere conforme con la determinación, se dirigirá por escrito al Consejo de la Confederación, quien nombrará una comisión que investigue y conozca del asunto, y el fallo que se dicte por el consejo será acatado por las partes afectadas."

Artículo 15.- "Las agrupaciones confederadas, con el fin -- de evitar que con pretexto de tal o cual teoría social, po



lítica o religiosa, se haga labor disolvente por alguno de sus miembros, el sindicato, por conducto de su comité ejecutivo, pondrá el caso en conocimiento del Consejo Confederado, determinándose la instalación del jurado compuesto por cinco miembros que serán nombrados en cada caso; dicho jurado conocerá y fallará apegado a la equidad y la justicia." (\*24).

Por toda la información anterior y alguna otra que no creo prudente citar, podemos afirmar que la cláusula de exclusión por separación fue conocida desde 1917, meses después de que se estipuló el Artículo 123 Constitucional, pero su aplicación corresponde al año de 1926 en que por un acontecimiento ocurrido en la fábrica Santa Rosa, ya que un grupo de trabajadores denominado "Caballeros de Colón" que con sus actividades estaban minando la función social del sindicato, fue expulsado de la organización, siendo esta expulsión efectuada el 8 de julio de 1926; muchos años antes de que las cláusulas de exclusión aparecieran en forma oficial en la Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente, en la Sexta Convención celebrada en -- Río Blanco el 19 de octubre de 1929, se hace otra reforma a los artículos 14 y 15 del pacto de solidaridad en la que el Artículo 14 pasa a ser el 22 y el 15, el 23, en donde encontramos ya más perfeccionada la cláusula de exclusión por separación, contándose con una reglamentación más justa.

El Artículo 22 quedó redactado igual a como estaba con su antigua numeración, pero en cambio el Artículo 15, que se (\*24). IDEM. Pág. 62.

convierte en 23, quedó su reforma de la siguiente forma:

Artículo 23.- "Las agrupaciones confederadas, con el fin - de evitar que con el pretexto de tal o cual teoría social, política o religiosa, se haga labor disolvente por alguno- de los miembros, la agrupación respectiva por conducto del comité ejecutivo, pondrá el caso en conocimiento del Consejo Federal, quien determinará la instalación del jurado, - compuesto de cinco miembros que serán nombrados en cada ca- so. Dicho jurado funcionará apegado a la equidad y a la -- justicia.

El jurado del que habla el párrafo anterior, se sujetará a los procedimientos completamente imparciales, si a pesar - de esto, el sindicato o individuo afectado no está confor- me, designará a tres de los comités ejecutivos que crea -- conveniente, de acuerdo con el Consejo Federal, con el ob- jeto de revisar el fallo de la confederación sindicalista. Este caso se aceptará únicamente como último recurso." (\*25)

Asimismo, se acordó necesario realizar una reglamenta- ción para la aplicación de estos artículos, para que se efec- tuaran mediante una serie de requisitos que debían de cumplir- se para que tuviera la legalidad necesaria y no incurrir en - injusticias, a continuación y por su importancia como antece- dente de la Fracción VII, del Artículo 371 de la actual Ley - Federal del Trabajo, dicha reglamentación quedó como sigue:

#### REGLAMENTO DEL ARTICULO 23 DEL PACTO DE SOLIDARIDAD.

Artículo 1o.- Las agrupaciones que consignen al jurado a - algunos de sus coasociados deberán llenar los siguientes -

---

(\*25). IDEM. Pág. 63.

requisitos:

- I.- Solicitar por escrito al Consejo Federal, la instala  
ción del Jurado.
- II.- Remitir la acusación o querrela de un hecho que ame-  
rita la separación del trabajo.
- III.- Recabar todos los datos de culpabilidad; pero procu-  
rando que se puedan probar.
- IV.- Comparecerán el comité del sindicato ante el jurado-  
cuando sea llamado por este para informar sobre algu  
na duda que se tenga, sin voz ni voto sobre las deli  
beraciones del jurado.
- V.- Los sindicatos tienen la obligación ineludible de su  
jetarse al fallo del jurado solamente hasta después-  
de que ratifique el Consejo Federal el laudo mismo.

Artículo 2o.- El jurado estará integrado por cinco miem-  
bros, un presidente, dos secretarios y dos vocales; hacién  
dose la designación entre sí,

Artículo 3o.- Son obligaciones del jurado:

- I.- Recibir el expediente que se relacione al jurado que  
se va a efectuar y agregar todo comprobante que se -  
presente en contra del acusado o en su defensa.
- II.- Se procurará probar con testigos de cargo o de des-  
cargo, la acusación de que fue objeto el acusado.
- III.- Aceptar que la defensa se haga personalmente o por -  
la persona que se designe.
- IV.- El jurado entregará su sentencia y el expediente al-  
Consejo Federal.
- V.- Cuando algún individuo desempeña funciones oficiales

y éstas en la confederación o en el consejo se hayan probado, no alcanzará la gracia del jurado y queda el sindicato respectivo en libertad para obrar en la forma que considere conveniente.

VI.- Si el acusado no queda conforme con el fallo del jurado entonces de acuerdo con el Artículo 23 del pacto de solidaridad, queda en libertad para designar los comités que crea le garantizan sus derechos de coasociado.

Como se verá, en estas reformas efectuadas a los artículos mencionados anteriormente, se da lugar al derecho de de defensa, que es una garantía individual reconocida en nuestro Derecho Constitucional; todos los antecedentes nos sirven como referencia en relación de perctarnos de que estas organizaciones de la región de Orizaba se adelantan a su época, pues conciben ya una reglamentación de la cláusula de exclusión -- por separación que sería indispensable para su correcta aplicación.

Se otorga el derecho de defensa al trabajador expulsado, con lo que evitan la deformación de los propósitos y funciones que le son esenciales a la mencionada cláusula, para su mejor desenvolvimiento, y que lejos de ser perjudicial a la clase trabajadora, sirve para conservar y unificar más a las asociaciones profesionales, en defensa de sus derechos de conjunto.

También debemos de considerar que los obreros con verdadero sentido humano, si se me permite esta acepción, no sólamamente acordaron la expulsión de sus miembros en forma tajan

te, sino que a la vez fueron buscando poco a poco las estipulaciones más adecuadas a su alcance para aplicar la sanción - apegada a los principios de justicia y equidad.

La última reforma hecha a la multicitada cláusula, denota un adelanto mayor sobre las agrupaciones de su época, toda vez que señala una reglamentación que aún falta al Artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo, y que esto ha motivado que actualmente se deje a los sindicatos marchar a la deriva en la aplicación de dicha cláusula, motivando con ello - injusticias y represiones a la clase trabajadora que se encuentra verdaderamente consciente de sus derechos y deberes, - pero que resulta una incomodidad para los grupos representantes de los comités ejecutivos de los sindicatos, haciendo que la aplicación de las cláusulas, esté de acuerdo con sus intereses muy particulares y consecuentemente sea parcialmente, - dando con esto lugar a que la mencionada cláusula sea objeto de censuras que desvían los fines por los que fue creada.

No dejo de considerar que ésta es una situación de hecho y no de derecho, pero precisamente es nuestro objetivo lograr que sea reglamentada de tal forma que se nulifiquen los intereses individuales, o de los grupos detentadores del poder, grupos por demás minoritarios que se anteponen a los intereses del grupo en general como lo es la organización sindical, tal y como es la esencia de la multicitada cláusula.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL DERECHO-MEXICANO.

Una vez que se ha descrito cómo surgió la nueva insti-

tución de la cláusula de exclusión por separación en el Derecho Mexicano, se debe de estudiar la forma de aplicación de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Así, nos encontramos que el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, estipula una serie de requisitos que un sindicato debe de llenar para su registro, entre estas disposiciones está la de los estatutos que deben de normar la vida de un sindicato; y en el Artículo 371 de la misma Ley se señalan ciertas condiciones mínimas que deben de contener los estatutos de las organizaciones sindicales para que puedan ser registrados en el departamento de asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, según el caso, si se trata de competencia Federal o local respectivamente. Asimismo en la Fracción VII del mismo ordenamiento se previene que los estatutos deben de consignar los motivos y procedimientos de expulsión así como las correcciones disciplinarias, y el señalamiento de que los miembros del sindicato sólo podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros como mínimo.

El Artículo 366 de la citada Ley, ordena que una vez satisfechos los requisitos del acta constitutiva, estatutos, acta de elección de la directiva y el número de miembros del sindicato, ninguna de las autoridades competentes podrán negar el registro de los sindicatos, Fracción III, en fine.

De acuerdo con estas disposiciones legales, podemos afirmar que los sindicatos se encuentran en plena libertad; siguiendo el criterio de la autonomía sindical, para estable-

cer las causas de expulsión de sus miembros y señalar el procedimiento que debe de aplicarse, con la única limitación de la aprobación de las dos terceras partes del total de sus -- miembros, para aplicar abiertamente la cláusula de exclusión a algún trabajador.

Todo lo anterior nos lleva a pensar el que cada sindicato debe tener sus propias causas que sirvan de base para la aplicación de la expulsión, y que deben de tener su propio -- procedimiento, en el que solamente actuará como denominador -- común la mayoría, o sean las dos terceras partes del total de los miembros del mismo, para quedar debidamente legalizada in ternamente la expulsión de un trabajador. Esto nos parece anti-jurídico ya que da bases para cometer un sinnúmero de arbitrariedades al amparo de la multicitada cláusula, mismas que podrían actuar en perjuicio de los obreros cuando tanto las -- causas que sirvan de base para la expulsión, como el procedimiento hayan sido estipulados en los estatutos, y, éstos hayan quedado legalizados, el trabajador expulsado no tendría -- ninguna garantía para su defensa, puesto que quedará sujeto -- indefectiblemente a la ley interna del sindicato.

Como nuestra Ley no señala las características esenciales del procedimiento a seguir para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación; en caso de expulsión de un trabajador, este debe de recurrir primero a lo dispuesto en -- los estatutos del sindicato, ya que ahí se encuentra representada la voluntad de los trabajadores que se sujetan al procedimiento señalado para la aplicación de la cláusula, y, en segundo término, al uso, la costumbre, la equidad y los princi-

pios generales del Derecho, es decir, que primero deberá de recurrir a las reglas que se fijan en los estatutos y seguir el procedimiento que en ellos se señala, y por equidad se deben de seguir algunos principios que aunque no figuren en los estatutos sindicales, son justos y no deben de faltar en ningún procedimiento porque son universalmente aceptados, como son:

1.- Dar a conocer la falta o faltas de que se le acusa a quien se le aplica la cláusula.

2.- Dar oportunidad a que se defienda y recibir las pruebas que pretendan demostrar la inocencia de los hechos acusatorios, así como el de contemplar éstos con el más estricto sentido de la imparcialidad y despojándose de cualesquier personalismo.

3.- Tener la oportunidad de presentar los testigos que a su favor pueda presentar.

4.- Tener la oportunidad de acceso a todos los datos que tuviera la organización y que solicite para su defensa.

5.- Ser juzgado por un grupo colegiado independiente totalmente a toda representación, cuyo único requisito será el ser miembro del sindicato, este grupo se encargará de contemplar las acusaciones y defensas y expondrá ante la asamblea su veredicto.

Este procedimiento en términos muy generales y de acuerdo con nuestra Ley, quedaría de algún modo adecuado a las causas y al procedimiento que señalen los estatutos en cada sindicato es de algún modo complicado, por lo que resulta difícil el señalar el tipo general de la forma que debe de seguirse en cada caso, pero es de esperarse o suponerse que el



trabajador que ha cometido una falta y que por ésta se hace - acreedor a la expulsión, primero tendrá que ser acusado ante la Comisión de Honor y Justicia de la organización sindical, - y ésta toda vez que estudie el caso y de encontrarlo culpable, de acuerdo con las causas señaladas en los estatutos deberá - de llevar el caso ante la asamblea que para el efecto fue con vocada, así como notificar al acusado, toda vez que esto ocurra y conocida la asamblea de las faltas cometidas se discuti rá y una vez aprobada y votada la cláusula de exclusión, se - acordará la expulsión del sindicato de el que hubiere incurri do en la falta que haya ameritado tal castigo, esto trae como consecuencia que el sindicato solicite a la empresa mediante- oficio la separación del trabajador de sus labores, así como la presentación del sustituto, basado en el sistema escalafonario que para el efecto controla la organización obrera.

Este procedimiento debe ser sencillo cuando se trate - de un organismo sindical que tenga a todos sus miembros en un mismo lugar; pero cuando se trata de un sindicato que es de - tipo nacional de industria, el procedimiento se complica en - relación a la aplicación de la cláusula de exclusión, y este- problema se resuelve en cuanto la resolución de la comisión - que juzgó al trabajador lo dá a conocer a sus diversas seccio nes, para que éstas discutan el caso y voten lo conducente al mismo, haciendo finalmente el cómputo de la votación o en su- defecto acordar la expulsión.

Ahora bien; cuando un trabajador afectado por la apli- cación de la mencionada cláusula, considere que ésta no se le aplicó con apego a lo establecido en los estatutos, o la Ley,

puede combatir esta resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y, aunque la Ley no dice nada en relación a que si al aplicar la citada cláusula a un trabajador, éste no queda conforme, y pueda recurrir a la autoridad competente para la revisión del fallo, la Corte ha resuelto - esta situación y así veremos la siguiente resolución:

"Si un trabajador separado del trabajo a petición del sindicato, al aplicarle la cláusula de exclusión, rinde ante la junta diversas provanzas para justificar que no se cumplió en su caso con los requisitos establecidos para la ex pulsión, entre ellos el relativo a la mayoría de votos de de trabajadores requerida por los estatutos y mencionada en la Ley de la materia (artículo 371; VII,) para la providen cia de esta sanción, es claro que la junta está en obligación de analizar las pruebas para concluir si el procedi-  
miento en la estipulación del quejoso, estuvo o no justifi-  
cada, pues admitir lo contrario, esto es, que la sola peti-  
ción del sindicato de separar a un trabajador de sus labo-  
res, cuando exista la cláusula de exclusión por separación, es inatacable, consecuentemente esto equivaldría a permi-  
tir que se expulsara a los trabajadores sin motivo y sin  
procedimiento alguno, expulsión que no podría ser reclama-  
mada si las juntas no estuvieran capacitadas para revisar  
el procedimiento y decidir consecuentemente si se llenan -  
las finalidades legales. (\*26).

Cuando un trabajador que es expulsado logra justificar ante las autoridades competentes su inocencia, y se ordena su

---

(\*26). Amparo No. 3587/37. Promovido por Daniel Hernández.

reposición en el trabajo, surge entonces un problema de la -- responsabilidad del pago de los salarios que dejó de percibir el trabajador por la inexacta aplicación de la cláusula de exclusión por separación. El Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, *in fine* menciona lo siguiente: podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que -- renuncien o sean expulsados del sindicato contratante; de -- acuerdo con lo anterior el patrón deberá de separar del trabajo a todo aquel trabajador que se encuentre en cualquiera de -- estos casos, sin que ellos puedan juzgar si es procedente o -- improcedente la expulsión, por lo tanto, la responsabilidad -- de la inexacta aplicación de la cláusula de exclusión, recae -- absolutamente sobre el sindicato.

A este respecto, la Corte ha sostenido diversos criterios, pues en algunas ejecutorias ha sostenido que el patrón -- se encuentra obligado a cerciorarse de que la cláusula de ex -- clusión se aplicó de acuerdo a los requisitos de forma esta -- blecidos y exigidos tanto por la Ley como por los estatutos -- del sindicato respectivo. En otras, a afirmado que con el simple envío de la documentación relacionada con la expulsión, -- quedan cubiertos los requisitos y consecuentemente el patrón -- se encuentra obligado al despido del trabajador, sin mayores -- trámites.

En relación a lo anterior, en la ejecutoria No. -- -- -- 1141/938, sección 1, se manifiesta lo siguiente: "se afirma -- que el patrón está obligado a cerciorarse de que la cláusula -- de exclusión por separación fue dictada llenándose los requi -- sitos de forma establecidos por la Ley y por el contrato co--

lectivo de trabajo, sin que esto signifique inmiscuirse en el régimen interior del sindicato."

En cambio, encontramos otra ejecutoria de fecha 6 de septiembre de 1940 en el amparo número 1535/40 promovida por la Compañía de Servicios Públicos de Nogales, S.A., que a la letra dice:

"Amparo No. 1535/40: Al patrón solo le compete en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse de lo siguiente:

a).- De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión.

b).- De que en el contrato colectivo de trabajo, existe la consignación de dicha cláusula.

c).- De que el o los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica dicha cláusula, y toda vez que esto se acredita, sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto so lo debe de interesar a los trabajadores y al perjudicado."

(\*27).

De acuerdo con la ejecutoria anterior, el patrón solamente es responsable en el supuesto caso de que al proceder a separar al trabajador faltara algún requisito que señala la presente ejecutoria; la falta de un procedimiento para la ejecución de la cláusula de exclusión por separación, ha motivado estos diversos criterios de la Corte, por lo que considera

(\*27). Amparo No. 1535/40. Promovido por la Compañía de Servicios Públicos de Nogales, S.A.

mos que este problema se resuelve en el sentido de que cuando en los contratos colectivos de trabajo obligan al sindicato a remitir copias de la documentación, el patrón está obligado a cerciorarse de que dicha documentación está de acuerdo con lo que estipulan los estatutos del sindicato; V.Gr.: La comprobación de que el o los expulsados sean miembros del sindicato, - el dictámen de culpabilidad, la comprobación de la celebración de la asamblea y la constancia del acta en donde se votó la expulsión por las dos terceras partes de los agremiados, - pero esto solo debe ser desde el punto de vista formal y nunca de calificar el contenido de los documentos, porque esto implicaría la intromisión de la empresa en los asuntos internos del sindicato, cosa que se encuentra totalmente prohibido a los patrones.

La falta de este trámite por parte del patrón, cuando así esté establecido, lo hace responsable. Cuando el contrato colectivo de trabajo no obliga a hacer la remisión de los documentos, entonces bastará solo el oficio de la directiva del sindicato, comunicándole al patrón el acuerdo de la asamblea para que este cumpla con lo estipulado sin ninguna responsabilidad, y, en el supuesto caso de que faltare algún requisito, el responsable directo de las consecuencias que esto genera, será el sindicato.

Ahora bien, partiendo de pretender de que el patrón -- tenga alguna culpa o responsabilidad por la inexacta aplicación de la cláusula de exclusión por separación, es ir en contra del principio de dicha cláusula que se instituye para la defensa de la integridad sindical y si su aplicación no es co

recta, justo es que el responsable sea el sindicato quien deberá de cubrir los daños y perjuicios causados al trabajador-  
expulsado en caso de reinstalación, y el patrón solo tendrá --  
la obligación de restituir al trabajador en el empleo ante --  
rior, toda vez que éste compruebe la inexactitud de la aplicaca  
ción de la cláusula de exclusión.

Este problema queda resuelto de hecho con la última --  
ejecutoria de la Corte que es la que a continuación transcri-  
bimos y que manifiesta lo siguiente:

"Cláusula de Exclusión; sus requisitos.": Para que pueda --  
considerarse que la cláusula de exclusión por separación --  
fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sin-  
dicato, es preciso la consecuencia de los siguientes he- --  
chos:

1.- Que los motivos y procedimientos de expulsión estén --  
previstos en los estatutos de la organización; que se pruee  
be que ocurrió uno de estos motivos y que se siguió el proce  
dimiento estatutuario para la expulsión, que esta fue --  
aprobada por las dos terceras partes de los miembros del --  
sindicato, (debiendo constar en el documento respectivo --  
los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, --  
el sentido en que se votó y su firma.), que la cláusula de  
exclusión esté estipulada en el contrato colectivo de tra-  
bajo y que se comunique al patrón en forma auténtica el --  
acuerdo de expulsión." (\*28).

Las condiciones de legalidad que la Corte señala para-

---

(\*28). Amparo Directo 448/56.-- Agustín Rentería. Volumen-  
XII. 5a. Parte.



la autoridad intervenir para juzgar el contenido de las causas y el procedimiento.

La Corte ante este problema ha sustentado diferentes criterios, algunas veces ha sostenido que las autoridades competentes pueden juzgar únicamente acerca de si se había seguido el procedimiento fijado en los estatutos del sindicato que la aplica, pero que no se encontraban capacitados para juzgar acerca de las causas, por las que se aplicó la cláusula de referencia; en otras ocasiones ha sostenido criterios diferentes como el siguiente:

"Aun siendo cierto que cualquier agrupación sindical puede aplicar la cláusula de exclusión a cualquiera de sus miembros, esto no quiere decir que la propia agrupación tenga facultades soberanas para aplicarla, sin que el expulsado pueda en ningún momento demandar a la agrupación por esa causa, porque puede suceder que la cláusula se aplique correctamente en cuanto a sus elementos externos, pero no en cuanto a su contenido." (\*29).

Muy a pesar de que la Ley Federal del Trabajo dá amplias facultades a las agrupaciones sindicales para que a su arbitrio pueda señalar las causas y el procedimiento para aplicar la cláusula de exclusión; en nuestro muy personal criterio, consideramos que es justa la intervención del Estado, en cuanto trata de revisar si las causas que motivaron la expulsión son suficiente para aplicar tan drástica sanción, y si se apegó al procedimiento que señalan los estatutos del --

(\*29). Amparo No. 7718/38 promovido por Alfredo Dean Delgadillo



sindicato en virtud de que si éstos son instituciones de orden público, cuya finalidad es la justicia social, entonces el Estado está facultado a intervenir para velar por su actuación, y que ésta se apegue a la justicia en todos sus actos y muy especialmente en cuanto a la conducta de ésta para con sus asociados.

Permitir que un trabajador sea perjudicado sin razón, tan solo por el capricho de los dirigentes sindicales, es tanto como dejar al amparo de la cláusula de exclusión por separación que la organización llegue a la tiranía, al totalitarismo, ya no del sindicato como tal, sino a los representantes del mismo, es decir que se puede constituir en un Estado totalitario en su conducción y debemos recordar que este tipo de situaciones destruyen al igual al hombre y a la nación, contrariando con ello los principios que crearon el derecho de asociación para beneficio de los trabajadores, ya que si la Ley de la materia autoriza las cláusulas de exclusión en los contratos, es y ha sido como un medio de defensa para lograr el desarrollo de las organizaciones sindicales y nunca para perjudicar a sus agremiados.

Otro problema que surge con el procedimiento de la citada cláusula, es el relativo a la prescripción de la acción del sindicato para exigir la separación del trabajo del obrero expulsado o que renuncie; de acuerdo con este criterio, en materia penal la prescripción de la acción consiste en que una vez terminado o transcurrido cierto tiempo, la parte ofendida o la autoridad pierden el derecho a ejecutar la acción punitiva en contra del responsable del delito, o en su caso -

de aplicar la pena fijada. La prescripción se funda esencialmente en la ejemplaridad de la pena y en que el responsable - de un delito no debe permanecer por tiempo indefinido bajo la amenaza del ejercicio de la acción penal, o de la aplicación de la misma pena.

A este respecto, el texto del licenciado Mario Pavón - Flores conviene en que el mismo fenómeno se presenta con la cláusula de exclusión por separación, cuyo objetivo principal es separar del seno del sindicato a los elementos nocivos, pero que su integridad organizativa e ideológica no se vea menospreciada ni menoscabada, estableciendo de esta forma un sa ludable precedente que evite la repetición de la falta.

Por tal razón resulta que una vez conocida la falta -- que amerite la aplicación de la cláusula de exclusión, no se proceda en contra de los responsables y transcurra un tiempo determinado, por decir algo 30 días, demuestra que la sanción es innecesaria y que la ejemplaridad resulta extemporánea, -- consecuentemente resultarla inhumano e injusto dejar latente la amenaza de expulsión, sea cual fuere la causa que haya demorado su aplicación. En estos casos debe de operar un sistema de tal forma que si en el tiempo antes especificado a partir de la fecha en que haya sido acordada la sanción, no se solicita el despido por la parte patronal del trabajador sancionado, el sindicato excluyente perderá todo su derecho a ob tener la separación, o bien se hace responsable en su caso, - de los daños y perjuicios por aplicar una sanción prescripta.

## ANALISIS CRITICO.

A través de los capítulos anteriores nos hemos dado -- cuenta de que la clase trabajadora de México ha ido imponiendo por medio de la fuerza sus conquistas, primero fuera de la ley, y después, poco a poco, ha ido incluyendo dichas conquistas dentro de nuestro derecho positivo. Asimismo, las cláusulas de exclusión por separación ha llevado el mismo camino, -- primero aparece en los incipientes sindicatos por acuerdos -- privados con las empresas; y posteriormente los obreros lo -- gran incluirla en el Derecho Positivo como otra institución -- jurídica que sirva para el fortalecimiento y consolidación de las asociaciones sindicales, ésta es la verdadera esencia de la cláusula de exclusión.

Toda vez que ha sido legalizada la institución de la -- cláusula de exclusión en nuestro derecho, habremos de ver si dicha cláusula no contraría los principios sustentados por -- nuestra Carta Magna.

El Maestro Mario de la Cueva, en su libro titulado "El Derecho Mexicano del Trabajo" sostiene que la citada cláusula es inconstitucional, ya que afirma que todas las legislaciones sostienen este principio, que las escuelas individualistas de Bélgica y Francia no podían resolver por sí solas el problema, pero la doctrina alemana de Weiman, creadora de la tesis -- que vé en el derecho del trabajo un mínimo de garantías sociales en favor de la clase trabajadora, no pudo sin embargo sostener la legitimidad de la cláusula de exclusión, y la rechazó por considerarla contraria a las exigencias de libertad humana y a la idea universal del Derecho.

El proyecto de nuestra Ley Federal del Trabajo, habla-  
 - seguido el pensamiento universal, y fue el Congreso de - -  
 1931, como otros nuestros, carente de preparación, el cuerpo-  
 que introdujo el precepto en abierta contradicción con los --  
 principios fundamentales de la Ley; y aclara, una ley ordina-  
 ría puede postular un principio general y señalar sus excep-  
 ciones, pero cuando el principio general corresponde a una --  
 ley superior, las excepciones no son válidas, y ésta es la si  
 tuación de nuestra Ley.

La Constitución garantizó la libertad negativa de aso-  
 ciación profesional y no puede la Ley ordinaria destruir ese-  
 principio, sobre el particular podemos afirmar que las leyes-  
 no son el producto del capricho del hombre o de un grupo de -  
 hombres, sino que son el producto de una necesidad imperiosa-  
 que nace para el mejor desarrollo social, moral y cultural de  
 un pueblo y el precepto de la cláusula de exclusión de intro-  
 dujo en nuestro Derecho como una necesidad, indispensable y -  
 necesaria para garantizar la existencia y el desarrollo de la  
 asociación profesional.

Por otra parte, creemos que las escuelas individualis-  
 tas no tienen la suficiente visión por su misma característi-  
 ca, de concebir un precepto como la citada cláusula, que es -  
 el producto de nuestro Derecho basado en un principio colecti-  
 vista y que nuestra Constitución sostiene en beneficio de la-  
 clase trabajadora organizada del país, esto no quiere decir -  
 que nuestra Carta Magna sea del tipo colectivista y desheche-  
 el individualismo, sino que dadas las necesidades propias del  
 desenvolvimiento social de nuestro pueblo, trata nuestra Ley-

de coordinar el Derecho Individual con el Derecho Colectivo.

Al concederse el Derecho de Asociación, hubo la necesidad imperiosa de garantizar dicho Derecho ante la amenaza de resultar ineficaz, y siguiendo bajo el supuesto de que la libertad absoluta es inconcebible, ya que el hombre para vivir en sociedad le es necesario el sacrificar parte de ella en -- bien del progreso de la misma y por este motivo, no podríamos decir que la sociedad misma niegue el Derecho de Libertad, si no que al contrario, dicha restricción de la libertad absoluta en favor de la sociedad, ha hecho que la humanidad progrese, así la cláusula de exclusión por separación, surge como -- garantía para el desarrollo y la supervivencia de la asociación profesional obrera, y no puede en ningún momento negar -- la libertad del individuo, ya que el obrero sigue disfrutando del derecho de pertenecer o no pertenecer a un sindicato, según su propio criterio y básicamente sus propias necesidades, por tal razón la multicitada cláusula, no contraría el principio de libertad de asociación, sino lo que acontece es que -- falta un reglamento para dicha cláusula en su aplicación y -- procedimiento, reglamento que se encuentre contenido en la -- Ley y que compagine dentro de un Derecho justo al Derecho Individual y al Derecho Colectivo.

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

"ES LA LIBERTAD INDIVIDUAL LA QUE PUEDE HACER  
POSIBLE LA LIBERTAD DE LA COMUNIDAD."

ANONIMO.

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

Después de haber intentado este estudio de la cláusula de exclusión por separación, llegamos a las siguientes conclusiones; desde mi particular punto de vista necesarias para la mejor aplicación de la citada cláusula y consecuentemente evitar su abuso por los representantes de los diversos organismos sindicales.

1.- Por lo que hemos analizado en el capitulado anterior, podemos considerar que la cláusula de exclusión por separación no contraría al principio de libertad negativa de asociación profesional señalado en la Fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, asimismo, se puede afirmar por los razonamientos efectuados, que la mencionada cláusula tampoco se opone a las garantías contenidas en las Fracciones XXII y XXVII (h), del antes señalado artículo. Se hace mención a lo anterior aludiendo a que en el Puerto de Tampico, Tamaulipas se celebró la XIX Asamblea Nacional del Derecho al Trabajo en donde se reclamó abiertamente que el Artículo 371- de la Ley Federal del Trabajo debería desaparecer de la misma, pues se le consideraba como un arma represiva en contra del obrero. Además, señalaron que la cláusula de exclusión por separación estaba insertada en la Ley más con intereses políticos que jurídicos, el hecho de que líderes deshonestos se aprovechen de ella para la consecución de privilegios, no quiere decir que la cláusula deba de desaparecer de la Ley, sino que sigue siendo indispensable para el sostenimiento de las asociaciones profesionales y el fortalecimiento de las que recientemente se han iniciado en la lucha obrera, por lo-

que debe de seguir siendo incluida en los contratos colectivos de trabajo.

2.- Pero al hacer las consideraciones anteriores, también creemos que la aplicación de la multicitada cláusula contraría las garantías contenidas en el párrafo segundo del Artículo 14 Constitucional, toda vez que el derecho de disciplina que tienen las organizaciones profesionales no puede ni debe rebasar las relaciones externas de sus asociados, ya que ese derecho queda reservado al Estado y no a los particulares, por lo que esta cláusula debe ser reglamentada con el propósito de adecuarla a la actualidad y al orden jurídico vigente.

Al mencionar que la cláusula de exclusión por separación debe ser reglamentada, no lo hago con el afán de menosprecio a la Institución que representa, sino que considero que es natural su movimiento, ya que toda Ley que surge al campo jurídico positivo, en un principio responde a los propósitos previstos, pero esto sólo ha ocurrido en el tiempo, no en el espacio, pues a medida que la sociedad progresa y se perfecciona, surge el desequilibrio entre la Ley que de alguna forma se ha quedado estática y el desarrollo del conglomerado social, creando con esto el desajuste social que hace necesaria la reforma de dicha ley, actualizándola.

3.- Estamos de acuerdo en que el Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo otorga demasiadas libertades a los sindicatos, pues como antes mencionamos la evolución social, también en ésta se encuentran incluidas las organizaciones profesionales obreras y al tener un desarrollo rápido y benéfico para los trabajadores, la cláusula por falta de una re-



glamentación adecuada, ha venido siendo perjudicial para aquellos que se inconforman con los malos manejos de sus representantes.

4.- Creemos que la citada cláusula adolece de la justa reglamentación principalmente por lo que hace a las causas de expulsión y al procedimiento que se lleva a cabo, lo que ha determinado con demasiada frecuencia la deformación de los propósitos y funciones que le son esenciales, por lo que resulta indispensable el restituirla a sus principios fundamentales y dotarla de una reglamentación legal, ya que actualmente solo se encuentra reglamentada en sus cauces exclusivamente por las leyes internas de las asociaciones profesionales.

Esta reglamentación debe contener esencialmente los siguientes puntos:

1.- Enumeración limitativa de los hechos que puedan dar lugar a la expulsión de los miembros del sindicato, siendo en términos generales los siguientes:

a).- El robo, el fraude, la malversación de fondos, - el abuso de confianza en el desempeño del puesto de representación en los niveles que éste se dé.

b).- Efectuar labor disolvente en contra de la organización sindical, ya sea directa o indirectamente, y este juicio deberá ser debidamente probado, sin quedar sujeto al criterio particular de quien represente al organismo profesional.

c).- No secundar cualquier huelga declarada por el sindicato.

d).- La falsificación de firmas o documentos oficiales del sindicato.

e).- Celebrar pactos secretos con la empresa.

f).- Afiliarse o pertenecer a organismos antagónicos con los fines fundamentales con los sindicatos.

g).- Desobedecer sistemáticamente los acuerdos de asambleas generales, convenciones o comisiones debidamente autorizadas.

2.- En cuanto al procedimiento que los sindicatos deben llevar a cabo, respetando la autonomía sindical y procurando ajustarlo a derecho, equidad y justicia; éste deberá -- llenar los siguientes requisitos:

a).- Formar un jurado, a manera de cuerpo colegiado -- con un elemento de cada uno de los departamentos de que se -- componga la organización sindical, electo por votación nominal y secreta, siendo consecuentemente ajeno a toda representación y seleccionado exclusivamente para tal efecto, a quien se dará a conocer de las acusaciones en contra del o de los -- trabajadores a quienes se pretenda aplicar la cláusula de exclusión.

b).- Este cuerpo dará a conocer al trabajador o trabajadores que se pretenda expulsar, la falta por la que se le -- acusa, y quien presenta esta acusación.

c).- Permitirle por lo menos un plazo de 15 días hábiles contados a la fecha de que conozca de las acusaciones, para presentar pruebas en su defensa, al cuerpo colegiado y a -- la asamblea que lo va a juzgar.

d).- Concederle el derecho de hacer su defensa o nombrar personas que lo defiendan ante la asamblea, con anterioridad a la fecha que sea juzgado.

e).- En la asamblea, darle derecho al acusado de ale--

gar su inocencia e interrogar testigos.

f).- La expulsión se decretará por las dos terceras -- partes del total de miembros como mínimo, tal y como lo estipula la Ley Federal del Trabajo, siendo su voto secreto y nominal.

g).- Aprobada la expulsión del o los trabajadores, el sindicato dará aviso a través de la comisión formada, enviando copia de el o los expedientes los que contendrán debidamente fundamentado conforme a Derecho y su aplicación concreta a los hechos, las causas que motivaron la expulsión; a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Al tercer día, - dicha junta citará a las partes a una audiencia para que expongan sus puntos de vista con las pruebas del caso.

h).- La Junta de Conciliación y Arbitraje en dicha audiencia hará constar:

1.- Si la causa de la acusación está contenida en la Ley y en los estatutos sindicales.

2.- Si se cumplieron los requisitos legales y estatutarios del procedimiento.

3.- Si no existe alguna causal de inconformidad del -- perjudicado, y de ser así, agotar ésta hasta la complacencia de las partes.

4.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje compruebe que todo se ha llevado dentro de los cauces legales y que la fundamentación de la acusación se encuentra debidamente probada, declarará que la organización ha procedido dentro de lo -- establecido y dará al sindicato el derecho y la libertad para solicitar al patrón la separación del trabajador que haya sido expulsado de su seno.

3.- El objetivo básico de todo lo anterior sería la aplicación justa de la cláusula, y la opción del perjudicado - de demostrar su inocencia, antes de que se lleve a efecto la separación del trabajo, ya que esto redundaría en beneficio - no tan solo de él, sino de la integridad de la organización - misma y de la economía del conglomerado de sus miembros.

4.- En relación a lo anterior, está demostrado que los juicios posteriores a la aplicación de la cláusula, solo - traen aparejados cuando estos resultan positivos para el trabajador, una serie de problemas que la organización sindical debe de afrontar sin poder rehusarse al cumplimiento de situaciones tales como: salarios caídos, daños y perjuicios, movimientos escalafonarios, cotizaciones y prestaciones que se en encuentran implícitos dentro del contrato colectivo de trabajo, independientemente de otras prestaciones que interrumpen su observancia y que naturalmente perjudican al trabajador objeto en principio de la sanción.

5.- Esta reglamentación al procedimiento y aplicación de la cláusula de exclusión por separación, redundaría en la impartición más justa de las conductas de los sindicalizados y sus representantes, toda vez que estos últimos no tendrían la más mínima oportunidad de vertir conceptos personales en defensa no solo de la conducta increpada, sino del puesto que detentan, y, que lógicamente les confiere el poder y con él - una serie de canongías que éste trae aparejadas.

6.- Otro de los objetivos sería el buscar que se terminara con el predominio de las minorías, las que haciendo una tabla rasa de los derechos individuales de las personas y de-

sus legítimas agrupaciones, logra mediante la fuerza, aglutinar vigorosamente a un sector que aplasta a las mayorías, hasta el extremo de diluir la voluntad personal, e imponer objetivos y métodos únicos, ya que anteponen ante todo los intereses políticos y conjuntamente con el Estado, establecen bases únicas, y si es el caso, como lo es, convierten a los trabajadores en apoyos físicos del sistema, haciendo de los sindicatos organizaciones enajenadas, controladas y manipuladas -- no en pro de sus intereses sociales, sino de los intereses -- particulares de unos cuantos.

\*\*\*

## OBRAS CONSULTADAS

- 1.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Edit. Porrúa, S. A. 1975.
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. - Edit. Secretaría de la Presidencia. 1976.
- 3.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. De la Cueva Mario. Edit. - Porrúa, S.A. 1964. (T-II).
- 4.- EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. De la Cerda Roberto. ISS. U.N.A.M. 1961.
- 5.- EL SINDICALISMO, ORIGEN Y DOCTRINA. Mario Civera. Edit.- U.T.E.H.A. 1963.
- 6.- GRAN ENCICLOPEDIA DURVAN DEL MUNDO. Durvan Editores. - - 1970.
- 7.- HISTORIA DE LAS LUCHAS PROLETARIAS. Salazar Rosendo. Comisión Nacional Editorial. 1938.
- 8.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO. Araiza Luis. Encuadernadora Mexicana. 1965.
- 9.- HISTORIA GRAFICA DE LA REVOLUCION MEXICANA. Casasola Gustavo. Edit. Trillas. 1970.
- 10.- LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL. Salazar Rosendo. Edit. Costa Amica. 1962.
- 11.- LA CONVENCION RADICAL OBRERA. (Antología). Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. 1978.
- 12.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION. Pavón Flores Mario. Edit. Porrúa, S.A.
- 13.- LA INDUSTRIA TEXTIL DEL ALGODON Y DEL MAQUINISMO. Rivero Quijano Jesús. Edit. Costa Amica. 1962.
- 14.- LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO. Lombardo Toledano Vicente. Colección Obras Escogidas.
- 15.- LA NEGOCIACION CONTROLADA CON EL MOVIMIENTO OBRERO. Reyna José Luis. Colegio de México. 1978.
- 16.- LA REVOLUCION INTERRUMPIDA. Gilly Adolfo. Edit. El Caballito. 1977.

- 17.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1980.
- 18.- LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD. Harold J. Laski. -- Fondo de Cultura Económica. Breviarios 52. 1975.
- 19.- MEXICO A LA LUZ DEL MOVIMIENTO OBRERO. Ortega A. J. Edit. Frente Obrero. 1959.
- 20.- MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Castorena J. Jesús. Edit. Porrúa, S.A.
- 21.- MEXICO: ESTADO, BUROCRACIA Y SINDICATOS. Leal Juan Felipe. Edit. Caballito. 1975.
- 22.- SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO. Iglesias Severo. -- Edit. Grijalvo. 1970.

\*\*\*