



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MEXICO

---

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN  
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**EDUARDO GUTIERREZ MARTINEZ**

ASESOR: LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

2002



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.

# Paginación Discontinua

A LA MEMORIA DE MI HERMANO  
JUAN JOSÉ GUTIÉRREZ MARTÍNEZ,  
SIEMPRE TE LLEVARÉ EN MI  
CORAZÓN.

ESTE TRABAJO LO DEDICO  
ESPECIALMENTE A MI MADRE LA SRA.  
MARICELA MARTÍNEZ DOMÍNGUEZ  
DÁNDOLE LAS GRACIAS POR TODAS  
LAS COSAS QUE ME HA ENSEÑADO Y  
BRINDADO.

A MI HIJO EDUARDO ARIEL  
GUTIÉRREZ ANAYA POR  
HABERLE DADO OTRO  
SENTIDO A MI VIDA.

A CADA UNO DE LOS  
MIEMBROS DE MI FAMILIA.

AL LICENCIADO LEOPOLDO  
CARMONA GONZÁLEZ POR  
HABERME APOYADO CON SUS  
CONSEJOS, EN LA ELABORACIÓN  
DEL PRESENTE TRABAJO.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

A TODAS AQUELLAS PERSONAS  
QUE HAN COMPARTIDO CONMIGO  
MOMENTOS DIFÍCILES EN EL  
TRANCURSO DE MI VIDA.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO POR LA  
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL QUE ME HA  
INCULCADO.

A LA FACULTAD DE DERECHO Y A  
SUS ILUSTRES MAESTROS.

A MIS AMIGOS, ESPECIALMENTE AL  
LICENCIADO OSCAR MARTÍNEZ  
BECERRIL.

## ÍNDICE.

### ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

INTRODUCCIÓN.....	Pág. I
-------------------	--------

#### CAPÍTULO 1.

##### GENERALIDADES

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.1.2. Derecho Colectivo del Trabajo.....	4
1.2. Contrato Colectivo de Trabajo.....	7
1.3. Asociación Profesional.....	11
1.4. Coalición.....	14
1.5. Sindicato.....	17
1.5.1. Estatutos.....	21
1.6. Libertad Sindical.....	24
1.7. Cláusula de Exclusión.....	29

#### CAPÍTULO 2.

##### MARCO HISTÓRICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

2.1. Internacional.....	35
2.1.1. Inglaterra.....	39
2.1.2. Francia.....	45
2.2. Nacional.....	48
2.2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	55
2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	58
2.2.3. Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	63
2.2.4. Los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.....	71

#### CAPÍTULO 3.

##### MARCO LEGAL DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

3.1. Ley Federal del Trabajo.....	76
-----------------------------------	----

3.1.2. De Ingreso. ....	77
3.1.3. Preferencia Sindical. ....	81
3.1.4. Nacionalista. ....	86
3.1.5. De eficacia. ....	87
3.1.6. Sindical. ....	88
3.1.7. Legal. ....	90
3.1.8. Por Separación. ....	91
3.2. Tratamiento Jurídico en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social. ....	97
3.2.1. De Ingreso. ....	98
3.2.2. Cláusulas de Preferencia Sindical. ....	103
3.2.3. Nacionalista. ....	103
3.2.4. De Eficacia. ....	104
3.2.5. Sindical. ....	112
3.2.6. Legal. ....	113
3.2.7. Por Separación. ....	114

## CAPÍTULO 4.

### TRASCENDENCIA JURÍDICA DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

4.1. El Derecho del Trabajo como una Garantía de Libertad. ....	119
4.1.2. En Relación con la Cláusula de Exclusión de Ingreso. ....	121
4.1.3. En Relación con la Cláusula de Exclusión por Separación. ....	126
4.2. El Derecho de Asociación como una Garantía de libertad. ....	128
4.2.1. Respecto a la Cláusula de Exclusión de Ingreso. ....	129
4.2.2. Respecto a la Cláusula de Exclusión por Separación. ....	133
4.2.3. Respecto de las Cláusulas de Preferencia Sindical. ....	143
4.3. Propuestas. ....	144

CONCLUSIONES. ....	147
--------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA. ....	151
--------------------	-----

## INTRODUCCIÓN

El problema de la cláusula de exclusión dentro del dispositivo contractual es de los menos intensamente explorados, sobre todo cuando se plantea dentro de nuestra realidad mexicana; el asunto no es en manera alguna simple. Su inclusión en el pacto colectivo de trabajo es una conquista del movimiento obrero en México, de ahí su importancia y trascendencia, ya que es el medio más eficaz que, junto con la huelga, tienen en sus manos los trabajadores mexicanos en la lucha sindical política.

Por tal motivo, el propósito del presente trabajo es definir y analizar la importancia que representa dicha figura jurídica en uno de los contratos colectivos de trabajo más importantes de nuestro país, el del Instituto Mexicano del Seguro Social, del cual es titular el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, emitiendo además nuestra opinión en relación a su reglamentación y aplicación.

Para tales efectos, el presente trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos, en el primero de ellos se expone un elenco de conceptos y figuras jurídicas del derecho colectivo o sindical como son: contrato colectivo de trabajo, asociación profesional, coalición, el sindicato y también el estudio de los estatutos, libertad sindical y cláusula de exclusión.

El segundo capítulo contiene las circunstancias y antecedentes en que se originó la cláusula de exclusión en el ámbito internacional, específicamente en Inglaterra y Francia, continuando con los precedentes desde el punto de vista nacional, en la Legislación Laboral de 1931, y su modificación en la Legislación de 1970, incluyéndose también los correspondientes al Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

El aspecto legal de la cláusula de exclusión y de las cláusulas de preferencia sindical es estudiado en el tercer capítulo, desde el punto de vista de La Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, básicamente en la expulsión de sus miembros, analizando en todos estos casos las disposiciones que definen a cada una de estas figuras jurídicas y que regulan su aplicación.

Finalmente, en el capítulo cuarto se realiza un análisis jurídicos de los alcances, posibilidades y limitaciones de la cláusula de exclusión y de las cláusulas de preferencia sindical, de su constitucionalidad o inconstitucionalidad en relación con el derecho del trabajo y de asociación, determinándose su importancia dentro del contrato colectivo de trabajo y como medio de defensa de la clase trabajadora, en ambos casos.

## CAPITULO 1

### GENERALIDADES

El presente capítulo incluye los presupuestos necesarios para el desarrollo del tema tan complejo como es la cláusula de exclusión, iniciando con el ineludible concepto del derecho del trabajo, para continuar con las instituciones más importantes del derecho colectivo, denominado por algunos autores también derecho sindical, como son: el contrato colectivo de trabajo, la asociación profesional, la coalición, el sindicato, dentro de estos se destaca el tema concerniente a los estatutos el cual resulta ser la piedra angular del presente trabajo, así como la libertad sindical aspecto trascendente e indispensable para el desarrollo del tema central.

#### 1.1. Derecho del trabajo.

La palabra derecho etimológicamente proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* ("enderezar", "dirigir", "encaminar"), a su vez de *regere, rexi, rectum* ("conducir", "guiar", "conducir rectamente, bien"). La palabra latina que corresponde a "derecho" (o a sus equivalentes las lenguas modernas) es una de antigua raíz indoiránica. Derecho es el conjunto de normas que rigen la vida de los hombres.

A su vez la palabra trabajo proviene del latín *trabs, trabis, traba*, porque es el instrumento de sujeción del hombre. Algunos autores sostienen que se origina del vocablo latino *laborare*, que significa trabajar, labrar la tierra. Por su parte, el Diccionario de la Real Lengua Española, deriva su procedencia del latín *tripiare, tripallium*, de la cual se deduce la acción de esfuerzos y actividades. "El trabajo es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre y la naturaleza"<sup>1</sup>, refiere Carlos Marx.

<sup>1</sup> MARX, Carlos. *El Capital*, Trad. Manuel Pedroso. Vol. I. S/E.. Fuente Cultural. México. 1971. Pág. 214.



La doctrina mexicana define al derecho del trabajo como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.<sup>2</sup>

Para Néstor de Buen "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".<sup>3</sup>

En efecto, el derecho del trabajo tiene como principal objetivo la justicia social, compensando las desigualdades entre los trabajadores y los patrones, con normas proteccionistas y reivindicadoras de carácter social en favor de los trabajadores, que buscan mejorar sus condiciones económicas y de vida. Los principios o fines del derecho del trabajo cuyo objetivo es claramente la justicia social, han quedado plasmados en el artículo 123 Constitucional y en su respectiva Ley reglamentaria, dentro de los cuales se desatacan que el trabajo es un derecho y un deber social, proteccionista, irrenunciable, y debe realizarse en igualdad de condiciones, cabe destacar la importancia que tiene el principio de estabilidad en el empleo en favor de los trabajadores.

Mario de la Cueva lo define como, "una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III. Sexta Edición. Porrúa - UNAM. México. 1993. Pág. 161.

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Novena Edición. Porrúa. México. 1966. Pág. 263.

Efectivamente, el derecho del trabajo se encuentra constituido por normas que buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en la prestación de servicios, personales y subordinados, individuales o colectivos, de las cuales se derivan principios e instituciones tendientes a conseguir el mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora.

A J. Jesús Castorena le parece mas adecuado denominarlo derecho obrero porque considera que el sujeto, es decir, el hombre que trabaja en forma subordinada es el objetivo de la legislación, no así su actividad. Y lo define como "el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".<sup>5</sup>

Independientemente de la denominación que se le de al derecho del trabajo, ya sea derecho obrero, derecho de clase, derecho industrial, derecho social o derecho proletario, desde nuestro punto de vista resulta incorrecto considerar, al sujeto, es decir al obrero o trabajador en si como el objetivo de esta disciplina y consideramos que su objetivo real es el trabajo, entendiendo por este toda aquella actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio, que se encuentra enmarcado por la relación que conforman el patrón y el trabajador.

---

<sup>5</sup> CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. S/Ed. México. 1984. Págs. 4 y 5.

En opinión de José Dávalos, el derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".<sup>6</sup>

Podemos asegurar que en la actualidad sus objetivos primordiales de equilibrio y justicia social, han sido rebasados por las políticas de las empresas, patrones y Estado que diariamente niegan, restringen, y transgreden los derechos individuales establecidos en la Ley de la materia.

**Para nosotros el derecho del trabajo es en esencia un derecho de clase, destinado a equilibrar la desigualdad existente entre los trabajadores y los patrones, protege y defiende los intereses de la clase trabajadora, así como el mejoramiento de sus condiciones económicas, mediante un conjunto de normas, principios e instituciones que tienen como objeto la justicia social.**

#### **1.1.2. Derecho Colectivo del Trabajo.**

El derecho colectivo del trabajo, se encuentra directamente aparejado a la revolución industrial, la cual originó la lucha de clases y con ello el surgimiento del proletariado y cuyo objeto es el de regular las actividades de las organizaciones obreras, así como garantizar el cumplimiento de las normas legales y contractuales del derecho individual. Se encuentra tutelado en el título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo que se refiere expresamente a las relaciones colectivas de trabajo, que comprende cada una de sus respectivas instituciones como: la coalición, el sindicato, el contrato colectivo, el contrato-ley, la huelga y el reglamento interior de trabajo. Todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, tienen como supuesto necesario, el reconocimiento de la existencia de un sujeto grupal que es portavoz de los intereses de clase.

<sup>6</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Quinta Edición. Porrúa, México, 1994. Pág. 44.

La Enciclopedia Jurídica Omeba refiere que el derecho colectivo del trabajo "es aquel que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación o condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales, o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses".<sup>7</sup>

El Derecho Colectivo del Trabajo lo ha definido Mario de la Cueva como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo".<sup>8</sup> Expone que este sigue la naturaleza del derecho del Trabajo, ya que el Derecho Colectivo del Trabajo es la garantía de efectividad del principio fundamental del Derecho del Trabajo que es la protección al trabajador, siendo en tal caso la característica esencial del Derecho Colectivo del Trabajo.

Una de esas instituciones del Derecho Colectivo a que se refiere Mario de la Cueva es la coalición, la cual es de capital importancia ya que de ella se derivan las asociaciones de trabajadores, comúnmente denominados sindicatos que son creados para defensa y mejoramiento de los intereses de clase. Los presupuestos de cada una de estas instituciones; su estructura, organización, creación y formación se encuentran señalados en la propia Ley. Coincidimos con este autor, en que el Derecho Colectivo del Trabajo es proteccionista del trabajador, lo cual resulta obvio al ser una disciplina del derecho laboral mexicano, donde se contienen las mas fructíferas conquistas de la clase trabajadora como son: el contrato colectivo

<sup>7</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII, Driskill, Argentina, 1987, P. 15.

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo Sexta Edición. Porrúa, México. 1999. Págs. 211 a 215.

de trabajo, la libertad sindical, la huelga entre otras, las cuales pugnan por la defensa de los intereses de los trabajadores.

Néstor de Buen lo conceptúa como "el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases".<sup>9</sup>

Es importante recordar que el derecho colectivo del trabajo surgió como consecuencia de la lucha de clases y la revolución industrial, por tal motivo en esta disciplina se plasmaron las instituciones que hasta antes de estos acontecimientos se encontraban vedadas por la propia ley, como la coalición, la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo, la libertad sindical, entre otras, las cuales se convirtieron en verdaderas conquistas de los obreros, regulándose posteriormente dentro de un marco legal, en cada país.

Señala José Dávalos que "el derecho colectivo del trabajo, integrado tridimensionalmente por la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, constituye en la actualidad el instrumento más idóneo, a través del cual la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social".<sup>10</sup>

Reitera José Dávalos la importancia de las instituciones que ya hemos mencionado previamente, las cuales coincidimos con este autor, son las más importantes del derecho colectivo en razón de que los derechos colectivos de los trabajadores derivan del derecho de asociación profesional que busca la nivelación de fuerzas sociales a través de su órgano representativo, estableciendo ordenamientos acordes a las situaciones

---

<sup>9</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Décimo Cuarta Edición. Porrúa, México. 2000. Pág. 584.

<sup>10</sup> DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México. 1991. Pág. 89.

particulares de las empresas, negociación y contratación colectiva, que se ve complementada por una serie de garantías frente al estado y el capital, como autodefensa de la clase obrera, el derecho de huelga.

**En nuestra opinión el derecho colectivo, es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones colectivas de trabajo que garantizan la libertad de coalición, la asociación profesional y la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.**

## **1.2. Contrato Colectivo de Trabajo.**

El contrato colectivo de trabajo es un fenómeno jurídico, producto de la evolución del derecho laboral, desde el campo del derecho individual de trabajo hacia el derecho social, esta institución representa el instrumento mas fecundo y dinámico del movimiento obrero.

La característica fundamental del contrato colectivo de trabajo, consiste en que, en nuestro medio, para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo cuando se lo solicita el sindicato que representa la mayoría de sus trabajadores. No obstante, puede suceder que en una empresa laboren trabajadores afiliados a diferentes sindicatos, tratándose de diversas profesiones o especialidades, en cuyo caso el contrato colectivo se celebra con todos los sindicatos en caso de que estos se pongan de acuerdo, o en su defecto con cada uno de los sindicatos representativos de las diversas profesiones de los trabajadores de estos.

En consecuencia, las normas establecidas en el contrato colectivo son obligatorias para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa vinculada al contrato, aunque no estén afiliados al sindicato que lo

haya celebrado, e incluso a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Por lo anterior, el contrato colectivo de trabajo implica un derecho de transición, que tiene características tanto del derecho privado como del derecho público, y normas contractuales regidas por la voluntad de las partes, así como otras normas con carácter y eficacia de ley.

Es una de las más importantes manifestaciones de la acción profesional y el instrumento principal de los sindicatos de trabajadores para promover las condiciones de trabajo. Como institución de derecho social y columna de la autonomía profesional obrera, el contrato colectivo de trabajo pretende asegurar la participación de los trabajadores en los beneficios de la civilización y la riqueza. Para tal efecto unifica las condiciones generales de trabajo, da certeza a sus disposiciones y favorece la democratización de la vida sindical.<sup>11</sup>

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 386 que el "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Al respecto la Suprema Corte emitió la tesis de jurisprudencia que indica lo siguiente:

**"CONTRATOS COLECTIVOS, CONTENIDO DE LOS.** El contrato colectivo de trabajo además de señalar las normas que rigen la relación obrero-patronal y la forma, en que ha de realizarse la prestación de los

<sup>11</sup> Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III. Ob. Cit. Pág. 305.

servicios contratados, contiene estipulaciones de derechos y obligaciones recíprocos entre los miembros sindicados que integran la organización titular del contrato colectivo, de tal suerte que no es lícito para un trabajador desconocer derechos y obligaciones estipulados en beneficio de la organización y de los demás trabajadores que la componen.

Amparo Directo 561/1960. Santos Achaval Lugo. Resuelto el 10 de marzo de 1961. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala 1961, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Volumen XLV, Quinta Parte. Página 17".

Mario de la Cueva al referirse a esta institución suprema del derecho colectivo la denomina genéricamente como convención colectiva ya que desde su punto de vista esta denominación tiene la ventaja de hacer referencia a la formación de las instituciones, que son acuerdos de voluntades y a su naturaleza como fuentes de derecho para una o varias empresas o para una rama de la industria. La convención colectiva es aquella que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas o industrias o del comercio.<sup>12</sup>

La denominación de convención colectiva utilizada por De la Cueva nos parece incorrecta, resulta más conveniente denominarlo pacto colectivo de trabajo, el cual es una verdadera fuente de derecho que establece las condiciones de trabajo y la prestación de servicios dentro de una empresa y la organización respectiva, dentro de este tipo de pactos se han plasmado interesantes conquistas de la clase trabajadora en ellos se ven reflejados los intereses de la organización profesional a través de prestaciones superiores a las de la ley, prerrogativas a favor de los agremiados de

---

<sup>12</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit. Pág. 377.

acuerdo a su antigüedad o calidad de trabajador sindicalizado, por la prestación de sus servicios, etc.

Baltazar Cavazos concluye previo análisis de esta figura que " el contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual pueden y deben coordinarse los derechos e intereses del capital y del trabajo, consignando prestaciones superiores a las que refiere la ley, ya que en caso contrario carecería de razón de existir".<sup>13</sup>

Así es, el pacto colectivo tiene como finalidad regular las relaciones obrero patronales en condiciones lo más favorable para los trabajadores, agremiados a la organización titular del pacto de trabajo dentro de determinada empresa, por tanto un pacto colectivo que no tenga esta finalidad no tiene razón de ser, y las relaciones de esa empresa se regularían obviamente por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Un claro ejemplo de esto es el derecho de jubilación, fondo de ahorro, el pago de una compensación por los servicios prestados, jornadas reducidas, etc. Por tal motivo todos los contratos colectivos de trabajo de cada organización sindical establecen derechos o prestaciones superiores a las de la Ley Federal del Trabajo.

Néstor de Buen lo califica "como un pacto normativo de condiciones de trabajo".<sup>14</sup>

La denominación utilizada para referirse a esta institución por Néstor de Buen nos parece la mas adecuada en atención a que contrato colectivo de trabajo no puede equipararse a un contrato, sino realmente es un pacto celebrado entre sindicato y empresa, que establece normas obligatorias para cada una de las partes, constituyendo verdaderas fuentes de derecho,

<sup>13</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997. Pág. 456.

<sup>14</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 781.

mediante las cuales regulan las condiciones de trabajo obrero patronales y que tienden a ser mas favorables para los agremiados del sindicato titular de ese pacto.

Para Juan B. Climent Beltrán la institución del contrato colectivo "Es una norma jurídica obligatoria, por su inserción en el orden jurídico positivo, creada autónomamente para la protección de los derechos individuales de los trabajadores, y es un instrumento para la defensa de sus intereses".<sup>15</sup>

El contrato colectivo o pacto colectivo de trabajo, efectivamente es una norma u ordenamiento secundario de carácter bilateral que deriva de los fines y motivos por los cuales se originó una asociación profesional, es decir de las normas estatutarias de cada organización, estableciendo disposiciones obligatorias para el patrón o empresa y que buscan la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Consideramos que el Contrato Colectivo de Trabajo no puede equiparse a ningún tipo de contrato, pues no es resultado de un libre acuerdo de voluntades entre los sujetos signatarios o partes, además que en la mayoría de los casos, los patrones se encuentran obligados a firmarlo por la presión y amenaza de la huelga. Por lo que compartimos la opinión de Néstor de Buen al considerar esta institución como un "pacto normativo", el cual es celebrado por los representantes obrero-patronales de una o varias empresas, que regulan y establecen las condiciones de trabajo.

### **1.3. Asociación Profesional.**

Es necesario hacer notar que no todas las formas de asociación interesan a nuestro estudio, sino solo específicamente las de carácter laboral, que son totalmente diferentes al derecho de asociación

---

<sup>15</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical, Editorial Esfinge. México. 1994. Pág. 101.

contemplado en el artículo 9 Constitucional y de aquellos actos jurídicos de asociación, consignados en los códigos Civil y Mercantil.

La asociación profesional es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía Nipperdey.<sup>16</sup>

Para Ernesto Krotoschín, es "la unión de trabajadores o de empleados constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto estos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo".<sup>17</sup>

Por su parte, la corriente doctrinal de nuestro país encabezada por Mario de la Cueva, sostiene que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación. La asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el estado y como un derecho de los trabajadores y de los patronos, considerados como miembros de una clase social determinada. Por ello propone una distinción entre derecho de asociación profesional, que comprendería en un sentido amplio y genérico la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus respectivos intereses.

El derecho de asociación es como lo señala este autor, un derecho que poseemos todos y cada uno de los individuos siempre y cuando los fines de la asociación no sean contrarios a la Ley, sin embargo el derecho de asociación profesional se encuentra consignado específicamente en

<sup>16</sup> Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Sexta Edición. Porrúa - UNAM. México. 1993. Pág. 219.

<sup>17</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág. 115.

favor de los trabajadores o patronos y su finalidad es la defensa de sus intereses comunes.

La asociación profesional de los trabajadores busca elevar y mejorar las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de sus miembros. La asociación profesional de los patronos persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.<sup>18</sup>

Jesús J. Castorena al referirse a la asociación profesional señala que "es el acto jurídico que realizan los hombres y que estructura la sociedad que se da como resultado de su convivencia, de la similitud del trabajo de las condiciones de vida, de las económicas".<sup>19</sup>

El acto jurídico al que se refiere este autor, tiene como base fundamental el acuerdo libre del grupo de individuos de una misma clase, en forma permanente para la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses.

Para Néstor de Buen, "la asociación profesional constituye el género próximo y el sindicato, su diferencia específica".<sup>20</sup>

Es innegable que la base fundamental de la cual parte o se deriva el sindicato, es la asociación profesional, de la cual también se genera la federación y la confederación.

El fundamento constitucional de la asociación profesional o sindical está incluido, en el artículo 123, fracción XVI, apartado "A", que establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse

---

<sup>18</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 152.

<sup>19</sup> CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Pág. 231.

<sup>20</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. Pág. 604.

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

Partiendo de que la asociación profesional es un derecho que se le confiere tanto a obreros como a empresarios, podemos afirmar que la asociación profesional es el derecho de individuos de la misma clase, trabajadores o patronos, para unirse y organizarse en forma permanente en defensa de sus respectivos intereses.

#### 1.4. Coalición.

Este derecho fue reconocido plenamente en la Declaración Constitucional de 1917, consagrándose en el artículo 123 Fracción XVI en forma definitiva. Así mismo se encuentra tutelado en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 354 y 355. Este derecho y el de asociación profesional son el punto de partida del derecho colectivo del trabajo.

La palabra coalición etimológicamente se deriva del latín *coalitum*, reunirse, juntarse; unión, liga; según el Diccionario de la Academia Española. Coaligarse equivale también a unirse o confederarse unos con otros para algún fin.<sup>21</sup>

En opinión de Mario de la Cueva la coalición es "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa, de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición".<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Cfr. Enciclopedia Jurídica Omega, Tomo VIII. Ob. Cit. Pág. 91.

<sup>22</sup> Ibidem. Pág. 240.

La característica primordial de esta figura es su temporalidad, ya que es una agrupación profesional de naturaleza transitoria, que constituye su diferencia esencial con el sindicato.

Para Néstor de Buen la coalición " es un acto colectivo, esto es, un convenio celebrado por una pluralidad de personas, y/o un acuerdo de trabajadores".<sup>23</sup>

Efectivamente, la coalición es un acto colectivo derivado del acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes, precedente inmediato de la asociación y la huelga, que una vez realizado el fin para el cual se conformó, se extingue.

Por su parte José Manuel Lastra Lastra considera a la coalición como "un acuerdo temporal de defensa, que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, sin ella no serian posibles ni la huelga ni la asociación sindical; de ahí su importancia".<sup>24</sup>

Es una realidad que de la coalición se derivan las mas importantes instituciones del derecho colectivo como son: el sindicato, el contrato colectivo, la huelga, etc; por tanto sin esta no existirían aquellas.

Este derecho se encuentra establecido en nuestra Ley fundamental, en el artículo 123, fracción XVI. La definición legal de la coalición se encuentra consignada en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes". Esta definición denota la influencia del tratadista francés Paúl Pic quien señala que "coalición es la

<sup>23</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Págs. 571-572.

<sup>24</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Ob. Cit. Pág. 148.

acción concertada de cierto número de obreros o cierto número de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes".<sup>25</sup>

La Ley Laboral de 1931 en su artículo 258, omitía señalar en su redacción el término de temporalidad, sin embargo esta se sobreentendía con el segundo párrafo de este precepto, ya derogado y que a letra establecía:

"Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció un importante antecedente, señalando los requisitos de fondo para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en la ejecutoria que a continuación se transcribe:

**"LA COALICION Y LA ASOCIACION PROFESIONAL.** Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en los términos del artículo 258 (355) de la Ley, es suficiente que se tome el "acuerdo" en el grupo de trabajadores formado por cuatro o más, para la defensa de un interés común, y que los integrantes en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón limitando la vigencia de la coalición a la consecución del fin propuesto.

(D. 4590/46. Antonio López Rivera. Junio de 1947)".<sup>26</sup>

De acuerdo a la ejecutoria anteriormente transcrita, para que se de esta institución, la Suprema Corte estableció tres requisitos de fondo: Que

<sup>25</sup> Ibidem. Pág. 147.

<sup>26</sup> Ley Federal del Trabajo, Comentada por Eusebio Ramos. Octava Edición. Editorial Sista. México. 1999. Pág. 216.

se coaliguen cuatro o más; que tengan intereses comunes que defender, y que dependan de un mismo patrón. Entiende el mas alto Tribunal, que coaligarse es "acordar" o "estar en acuerdo"; y que, para que se tenga como grupo a los trabajadores que se coaliguen, debe observarse el elemento cuantitativo de la coalición, como un requisito esencial de existencia.

Concluyendo, podemos decir que la coalición es el acuerdo temporal de una agrupación profesional de trabajadores o patrones en defensa de sus intereses comunes precedente y punto fundamental para el sindicato.

### 1.5. Sindicato.

En términos generales, sindicato es una asociación formada para la defensa de los intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados, específicamente de las asociaciones obreras.

La legislación del trabajo de cada país determina las condiciones de constitución, de administración y los límites de la personería jurídica de los sindicatos asimismo, reglamenta o controla la adhesión de los socios, el empleo de los aportes, el sistema de elecciones, el derecho de adquirir bienes, etc., así como la declaración de las huelgas, la negociación colectiva, el arbitraje de los conflictos con participación del estado o sin el, con el doble propósito de mantener la acción sindical dentro del campo que le asigna el poder público de proteger a los socios contra posibles abusos o presiones.

La palabra sindicato proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional. *Syndicat* a su vez deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *syndicos*, defensor, y de *syn* (*syn*), que quiere decir con, colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia. Traducido el segundo miembro de la palabra *dyké*, y después el

primero, *syn*, se tiene que sindicato significaría la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos que por supuesto abarca la defensa de sus intereses, los cuales tienen que ser comunes a sus miembros primordialmente en lo que al trabajo se refiere, manifiesta Oscar Gabriel Ramos Álvarez.<sup>27</sup>

Etimológicamente, sindicato proviene de la expresión griega *syndicos* de la que deriva la latina *sindicus* con que se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, al procurador que defendía los derechos de una corporación, señala Cabanellas.<sup>28</sup>

Las leyes inglesas del 29 de junio de 1871 definieron al sindicato como la asociación temporal o permanente para "regular las relaciones entre trabajadores y dadores de trabajo para imponer condiciones y ordenar cualquier opresión o actividad". Con posterioridad esta definición fue modificada por leyes sucesivas de 1876, 1906 y 1913, sirviendo de base para el derecho angloamericano y el de los países del *commonwealt*.

La Ley Francesa de 1884 definió al sindicato en los artículos 2 y 3 como "una asociación compuesta de personas que ejercitan la misma profesión o de profesiones similares o conexas y tienen exclusivamente por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales o agrícolas, las cuales podrán constituirse libremente, sin la autorización del gobierno".<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Cfr. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Primera Edición. Primera Reimpresión. Trillas. México. 1997. Pág. 9.

<sup>28</sup> Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Tercera Edición. Editorial Hefiastra. Buenos Aires Argentina. Págs. 235 y 236.

<sup>29</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ob. Cit. Pág. 225.

En la legislación laboral de 1931 en el artículo 232 se establecía que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

La Ley Federal del Trabajo vigente suprimió y redujo en forma acertada este concepto en su artículo 356 que en su parte conducente establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Al sindicato se le considera como el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tiene la clase laborante para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo y a los sindicatos u organismos patronales se les considera mas que de lucha, de defensa de sus intereses como patronos, apunta Miguel Borrell Navarro.<sup>30</sup>

El objetivo primordial de este tipo de asociaciones profesionales es pugnar por establecer a favor de sus agremiados mejores condiciones laborales plasmándolas dentro del dispositivo o pacto correspondiente que se celebre con la empresa o patrón respectivo. Las bases o fines de cada organización profesional a que se refiere este autor se encuentran plasmadas en sus estatutos.

Mario de la Cueva define al sindicato como "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de

---

<sup>30</sup> Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Sista. México. 1998. Págs. 391 y 392.

los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".<sup>31</sup>

Debemos señalar que este tipo de asociaciones representan el interés profesional de todos y cada uno de sus miembros y es el único que tiene capacidad legal para celebrar el contrato colectivo.

Para Néstor de Buen "sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".<sup>32</sup> Los intereses de las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones son distintos, los intereses patrimoniales corresponden a la clase trabajadora y la de los patrones son eminentemente económicos.

Al respecto Francisco de Ferrara sostiene que el sindicato "es una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".<sup>33</sup>

Los sindicatos son constituidos libremente y su autodeterminación se garantiza al establecer su derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, así como formular su programa de acción.

Alberto Trueba Urbina en su "Diccionario de Derecho Obrero", transcribe una ejecutoria emitida por Suprema Corte, de la que se derivan algunas características importantes del sindicato, y la cual en su parte medular indica:

---

<sup>31</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Novena Edición. Editorial Porrúa. México. 1998. Pág. 283.

<sup>32</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. Pág. 25.

<sup>33</sup> DE FERRARA, Francisco. Derecho del Trabajo, Tomo IV. S/Ed. De Palma. Argentina, 1974. Pág. 177.

Las agrupaciones que en defensa de sus intereses tienen derecho a formar tanto los obreros como los patrones, de conformidad con la fracción XVI del artículo 123 constitucional, no constituyen sociedades regidas por los cánones del derecho Civil, ni por la legislación mercantil, sino corporaciones de orden público protegidas por el Derecho Industrial, en las que cada uno de sus miembros disfruta de todos los beneficios obtenidos por ellas y soportan los perjuicios inherentes a las actividades de las propias agrupaciones, sin que, por lo mismo, estas tengan una personalidad legal distinta a la de cada uno de sus miembros, ya que, conforme al texto constitucional citado, dichos miembros se unen precisamente para la protección y defensa de sus intereses y no hay precepto legal alguno que les confiera personalidad moral. (Ejecutoria 26 de febrero 1932. Amparo M.E. Remes y Cia. y coagraviados).

Por su parte el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) es un organismo autónomo de defensa de los intereses contractuales económicos y sociales de los trabajadores.

**El sindicato desde nuestro punto de vista es una asociación de carácter profesional libre y permanente de patrones o trabajadores cuyo objetivo es la defensa y mejora de sus intereses.**

#### **1.5.1. Estatutos.**

Los estatutos regulan la vida interna de la organización sindical y por ello contienen una serie de reglamentaciones que tienen como misión fundamental mantener la cohesión de la propia agrupación. Son como toda reglamentación interna de la vida de cualquier institución social, el instrumento normativo que regula la alianza interna y la unidad entre sus miembros.

Los estatutos como bien lo menciona Mario Pavón Flores son "una auténtica doctrina y un derecho sindical hasta ahora no estudiado",<sup>34</sup> de ahí su importancia y trascendencia en el presente trabajo, ya que son reglas o normas generales fundadas en los principios del sindicalismo mexicano cuyo efecto es decidir de acuerdo con esos propósitos la estructura, organización, política sindical y fines de la asociación profesional.

Mario de la Cueva opina al respecto, que los estatutos son un nuevo derecho al que deben someterse los miembros de una asociación profesional en todo aquello que se relaciona con la vida interna de estas asociaciones, ya que por el simple hecho de ingresar a una organización de esta naturaleza se obligan a aceptar el derecho estatutario que los rige.<sup>35</sup> Los estatutos, son la norma fundamental que regirá la vida de los sindicatos. En efecto los estatutos rigen la vida sindical de los sindicatos, que también se encuentra enmarcada por los distintos ordenamientos reglamentarios, como la Legislación federal o estatal en materia del trabajo tanto el artículo 123 de la Constitución como sus leyes reglamentarias y las legislaciones locales contienen una serie de disposiciones que junto a los estatutos condicionan el desarrollo del sindicalismo.

En opinión de Alfonso López Aparicio los estatutos son "el derecho interno que regula la vida y actividad de la asociación profesional de los trabajadores, el cual por disposición de la ley, es un derecho autónomo de la organización y que se debe sujetar a lo dispuesto en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo".<sup>36</sup> Los estatutos determinan la estructura y funcionamiento de la asociación profesional, y es a través de estos dos aspectos que los trabajadores están en capacidad de orientar el rumbo del

<sup>34</sup> PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión, S/Ed. Editorial Fidel. México. 1945. Pág. 17.

<sup>35</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Séptima Edición. Porrúa. México. 1966. Pág. 417.

<sup>36</sup> LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II. UNAM. México 1974. Pág. 68.

sindicato, de ahí que la existencia y aplicación de los estatutos sea tan importante en la organización de la asociación profesional.

Señala Néstor de Buen que los estatutos son "la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros, por tanto es un elemento esencial y constitutivo de la organización sindical".<sup>37</sup> El conocimiento y aplicación de las normas estatutarias permite a los miembros del sindicato expresarse y actuar en los marcos sindicales y además los capacita para llevar adelante aquellas propuestas que tiendan a modificar las disposiciones reglamentarias para un mejor desarrollo de la asociación profesional.

Francisco de Ferrara afirma que los estatutos "son el ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el complejo de las normas que regulan el modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la sociedad, el modo de funcionamiento y su actividad externa. Las características de los estatutos son los siguientes: a) Son una regla de derecho, b) Son generales, c) Son imperativos, d) Importan reglas aceptadas, e) Los estatutos son normas represivas; f) Los estatutos son reglamentarios y g) Son reglas constitutivas".<sup>38</sup>

En conclusión, podemos afirmar que los estatutos son las normas reglamentarias que regulan la relación de los representantes y los representados y la vida de toda organización sindical, además son la cristalización de los procesos políticos internos del sindicato. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de

<sup>37</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. Pág. 747.

<sup>38</sup> Citado por PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cajica. México 1956. Pág. 350 y 351.

elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios.

Sus previsiones adquieren el carácter de ley que no pueden ser transgredidas por ningún miembro del sindicato. De no ceñirse a los preceptos estatutarios, los socios (sean de base o dirigentes) están sujetos a sanciones. Todos los estatutos disponen las sanciones a que pueden hacerse acreedores los socios cuando cometen actos violatorios de la reglamentación interna que atentan contra la unidad del sindicato. En términos generales las sanciones que se contemplan son las siguientes: amonestaciones verbales y escritas, remoción de los cargos sindicales, suspensión de los derechos sindicales y donde existe la cláusula de exclusión, separación en el trabajo. En todos los casos los estatutos especifican las sanciones que corresponden a cada una de las faltas estipuladas y que van desde actos leves de indisciplina sindical o violación de los procedimientos, que ameritan amonestaciones, hasta los delitos de traición o fraude al sindicato que implican la expulsión de la organización.

Un aspecto de importancia para la vida política de la organización sindical es que se refiere a la suspensión de los derechos sindicales y a la expulsión del sindicato. Por medio de ellas es posible tanto mantener legítimamente la unidad de la organización como facilitar la hegemonía de un grupo sindical.

#### **1.6. Libertad Sindical.**

El desarrollo del presente apartado es importantísimo, ya que en este tema encontraremos fundamentos indispensables para nuestro estudio sobre la cláusula de exclusión además, este principio es la piedra angular del derecho colectivo del trabajo, por tanto las asociaciones sindicales no

deben olvidar este derecho para así alcanzar sus fines y en consecuencia lograr un clima de armonía, democracia sindical y justicia social.

La doctrina mexicana ha estudiado y emitido su opinión en relación a tan importante principio del derecho colectivo, para Héctor Santos Azuela la libertad sindical, tiene dos aspectos: individual y colectivo, en su carácter individual es la facultad de los trabajadores y de los patrones para constituir con otros el sindicato de su preferencia para afiliarse al sindicato que deseen, dentro de los que se encuentren ya formados; para no adherirse a ningún sindicato, o bien para separarse, en cualquier tiempo, del sindicato en que se encuentren afiliados. En su aspecto colectivo, es la facultad que tienen los sindicatos de constituir o afiliarse a las organizaciones profesionales de cúpula como son las federaciones o confederaciones. Esta libertad significa también el derecho de los sindicatos para no afiliarse o separarse de las organizaciones cupulares cuando lo crean pertinente.<sup>39</sup>

Néstor de Buen opina que, la libertad sindical es "un derecho de clase, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social"<sup>40</sup>, que implica, un derecho colectivo de clase y un derecho de afiliación sindical, de corte individualista siempre supeditado al interés colectivo, es decir un derecho atribuido al grupo y otro al individuo, considera entonces que puede hablarse de derecho de sindicalización y libertad de afiliación sindical.

Por su parte, Mario de la Cueva afirma que la libertad sindical es originariamente un derecho del trabajador por razones sociológicas – porque la libertad es un atributo de la persona- y por motivos jurídicos, ya que la fracción XVI del artículo 123 parte de la persona humana. Cabe

<sup>39</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. S/Ed. Editorial Mac Graw Hill. México. 1998. Pág. 373.

<sup>40</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 61.

precisar que los sindicatos una vez que han quedado constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos, como el derecho personal a la sindicación y el derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre.<sup>41</sup>

Vicente Lombardo Toledano señala que la libertad sindical "es un camino creado por el estado para la emancipación integral del proletariado y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo".<sup>42</sup>

La doctrina coincide en los aspectos que conforman la libertad personal de sindicación: a) La libertad positiva que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de constituir un sindicato sin previa autorización, artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, b) Libertad negativa que es la facultad que tiene el trabajador para no integrarse a un sindicato en particular o a ninguna asociación profesional, c) La Libertad de separarse o renunciar a formar parte del sindicato que hubiere formado o aquel al que se afiliara, en cualquier tiempo.

La libertad sindical colectiva que de igual forma comprende los aspectos positivo y negativo; el aspecto positivo es el derecho de los sindicatos para coparticipar con otros, en la formación de una federación o en su caso, de una confederación sin previa autorización, y la facultad de adherirse, de acuerdo a sus intereses, a cualquier agrupación. El aspecto negativo es la potestad de los sindicatos para no adherirse a ninguna federación o confederación, o separarse de las mismas cuando así lo considere.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. Pág. 300.

<sup>42</sup> LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Editado por la Universidad Obrera. S/E. México. 1926. Pág. 25.

<sup>43</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, S/E. UNAM. México. 1987. Págs. 158 y 159.

La libertad sindical es una garantía social que se encuentra consignada en el artículo 123 de Constitucional apartado "A" Fracción XVI. La Legislación Federal del Trabajo contiene una serie de disposiciones que consignan la libertad sindical en los siguientes preceptos:

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

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

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

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

"Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; II Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de la institución; III. Defender ante todas las autoridades su derechos ejercitar las acciones correspondientes".

"Artículo 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

"Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque

no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

"Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: ...IV Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;"

Algunos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo como el No. 87 y 98 también consignan la Libertad Sindical. El Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco California, Publicado en el "Diario Oficial" del 16 de octubre de 1950, se encuentra ratificado por nuestro país; y en sus artículos 2 y 3 dispone:

"Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

"Artículo 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y los empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal".

De todo lo antes expuesto podemos decir que la libertad sindical es un derecho individual natural de cada trabajador, regulado por las disposiciones antes mencionadas; y que en ningún momento puede entenderse un deber para sindicalizarse, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero de igual manera puede no hacerlo sin que haya algún tercero que le pueda exigir un deber para su sindicación. Ante este derecho de libertad personal de sindicación surge una obligación por parte del estado; el patrón o cualquier otro sindicato para abstenerse de realizar cualquier acto que impida el libre ejercicio del derecho del trabajador, es decir, abstenerse de realizar cualquier acto que pretenda obligar o presionar al trabajador para ingresar a un sindicato.

### **1.7. Cláusula de Exclusión.**

El desarrollo de este tema implica referirnos al elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo, que es de capital importancia, en virtud de que en el se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada empresa, como salarios jornada, vacaciones, descansos, etc. De acuerdo con Mario de la Cueva, el elemento obligatorio de los contratos colectivos de trabajo contiene:

La cláusula de ingreso.

La cláusula de exclusión por separación.

El reglamento interior de trabajo.

De la Cueva afirma que dicho elemento es el que tiene por objeto hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el elemento normativo de dichos contratos.

La palabra cláusula viene del latín claudere, cerrar, clausus, cerrado. Disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto instrumento público o privado.

La cláusula de exclusión refiere el Instituto de Investigaciones Jurídicas "es la estipulación normativa del contrato colectivo o del contrato ley que impone al empresario la obligación de contratar únicamente a los trabajadores miembros del sindicato titular de dichos instrumentos, o a separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados de la organización profesional".<sup>44</sup>

La cláusula de exclusión sindical como se le denomina a esta figura en la Enciclopedia Jurídica Omeba, "es la cláusula convencional por la cual la asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados".<sup>45</sup>

Diversos autores como Mario de la Cueva, Juan B. Climent Beltrán, Eusebio Ramos, José Dávalos coinciden al señalar que la cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación presentan las siguientes características:

- a) Son disposiciones dentro del contrato colectivo de carácter obligacional para el patrón.
- b) Son exclusivas para los trabajadores sindicados o miembros del sindicato contratante.
- c) La cláusula de exclusión de ingreso faculta al sindicato contratante a seleccionar de entre sus miembros al personal de nuevo ingreso.

<sup>44</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Ob. Cit. Pág. 108.

<sup>45</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo II, Driskill, Argentina, 1987, Pág. 13.

- d) La cláusula de exclusión por separación otorga el derecho al sindicato para separar del trabajo a sus miembros cuando sean expulsados o renuncien a la organización sindical.

Refiere Mario de la Cueva que dentro del Derecho Mexicano la cláusula de exclusión "es una normación del contrato colectivo y del contrato ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato".<sup>46</sup>

El sindicato titular del contrato colectivo, también es titular de cada una de las plazas dentro de la empresa, por tal motivo únicamente contrata trabajadores miembros de su organización sindical para desempeñar sus labores dentro de la empresa respectiva, en consecuencia también tiene plena facultad para separar de estas plazas o del empleo a aquellos trabajadores que siendo miembros de la organización sindical, sean expulsados o renuncien a formar parte de la asociación profesional.

La cláusula de exclusión es una norma incorporada a los contratos colectivos y a los contratos ley, cuya finalidad es el empleo exclusivo de trabajadores sindicalizados por parte del patrón vinculado a ese contrato colectivo o a ese contrato ley. Y por otra parte, "es la facultad del sindicato contratante de separar a los trabajadores de la empresa que renuncien o sean expulsados del propio sindicato"<sup>47</sup>, señala lo anterior Juan B. Climent Beltrán.

En la Ley Federal del Trabajo se establecen, como condiciones a negociar en el contrato colectivo, las cláusulas de exclusividad y exclusión.

<sup>46</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ob Cit. Pág.307.

<sup>47</sup> CLIMENT, Beltrán Juan. Derecho Sindical, Ob. Cit. Pág. 115.

Se trata en ambos casos de garantías para el carácter colectivo del contrato y la autodeterminación sindical.

A su vez, José Dávalos expone que hay dos tipos de cláusulas de exclusión, a las que denomina acertadamente cláusula de admisión y cláusula de separación, siguiendo la terminología legal, y define a la primera de estas como: "aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a utilizar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante. La segunda de ellas: consiste en el compromiso del patrón de separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato".<sup>48</sup>

Cuando dentro del contrato colectivo de trabajo no se establezca la cláusula de admisión como la denomina este autor, el patrón podrá contratar trabajadores que no sean miembros del sindicato titular del contrato, con lo que queda abierta una puerta para que el patrón pueda alterar a su conveniencia la relación de fuerzas inter o intransindicales o de plano promover un grupo abiertamente antisindical y pro patronal, lo cual depararía en perjuicio de la organización sindical respectiva y de los trabajadores. Asimismo de no establecerse la cláusula de separación, la anterior queda inutilizada pues el patrón queda con las manos libres para promover deserciones del sindicato o la formación de grupos divisionistas o antisindicales.

Nuestra Legislación Laboral vigente en su respectivo artículo 395 regula esta figura en sus dos aspectos ingreso y separación, al disponer lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o

---

<sup>48</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1998. Pág. 321.

establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión".

Anteriormente la cláusula de exclusión de ingreso se encontraba estipulada en el artículo 49 de la Legislación Laboral que señalaba:

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

La cláusula de exclusión por separación se encontraba contemplada en el artículo 236 de la Legislación Laboral abrogada, que consignaba:

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

Concluyendo, podemos señalar que la cláusula de ingreso o admisión es un derecho establecido dentro del contrato colectivo de trabajo, a favor de todos y cada uno de los miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, que impone al patrón la obligación de emplear dentro de la empresa únicamente trabajadores de esa organización, es decir, es una norma que debe acatar el patrón y que tiene como objetivo la unidad, cohesión y fortalecimiento de la organización sindical. La cláusula de exclusión por separación es un derecho, pero consignado a favor de la

organización sindical titular del contrato colectivo de trabajo, que se encuentra consignada dentro del pacto colectivo y en sus estatutos, la cual le faculta a solicitar al patrón la separación de los trabajadores sindicalizados de la empresa, que renuncien o sean expulsados de la organización respectiva, cuyo objetivo es la defensa de los intereses comunes de los agremiados y de sus principios sindicales, por tal motivo es también una norma obligatoria para el patrón una vez consignada en el pacto colectivo de trabajo.

## CAPITULO 2

### MARCO HISTÓRICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Únicamente vamos a estudiar los antecedentes de las cláusulas de exclusión, en el régimen corporativo del derecho anterior a nuestra época, en virtud de que en este régimen, tuvo su origen la actual cláusula de exclusión, ya que como vamos a ver, una de las finalidades de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños o ajenos al gremio, solamente los maestros, previa autorización de la respectiva corporación, podían abrir un taller, o sea, quien no formara parte de esa corporación en particular, quedaba excluido del mercado de trabajo.

Iniciaremos el presente capítulo señalando solamente los aspectos más importantes del régimen corporativo en el ámbito internacional, ya que los antecedentes directos de la cláusula de exclusión se originaron en Inglaterra y Francia donde el régimen corporativo tuvo un gran florecimiento, por lo que nos enfocaremos más al análisis de estos antecedentes de esta figura en estos países y sus aspectos relevantes, pasando después a estudiar los antecedentes en el Derecho Mexicano.

#### 2.1. Internacional.

Antes de señalar los aspectos más importantes del régimen corporativo internacional, nos parece pertinente establecer que se entiende por corporativismo y corporación. Al respecto, José Manuel Lastra Lastra señala: "El corporativismo es la forma de organización social que tiene por base la agrupación de los hombres, según la comunidad de sus intereses fundados en la diversidad de profesiones. El régimen corporativo significa la defensa de las libertades concretas de los grupos sociales frente al estado y, al mismo tiempo, una representación eficaz junto a los poderes públicos.

La corporación en la profesión organizada; corporativismo y organización profesional son términos equivalentes, es el conocimiento de los cuerpos intermedios entre el ciudadano y el estado. Las corporaciones constituyen la organización unitaria de las fuerzas de la producción<sup>49</sup>. Por tal motivo, podemos afirmar que las corporaciones y el corporativismo tienen características semejantes, pues son organizaciones que se complementan una con la otra, en razón de que la corporación resulta ser la base de la organización corporativa.

En Italia se dieron fenómenos semejantes a los que ocurrieron en los demás países europeos, "las corporaciones en Italia tienen su origen como asociaciones de autogobierno y defensa de categoría. Las categorías profesionales eran individuales y estaban definidas por leyes, todos los sujetos que pertenecían a la misma categoría profesional eran considerados por las leyes titulares de los mismos intereses colectivos profesionales"<sup>50</sup>, la desaparición de los gremios en este país fue muy importante porque con ello, se llegó a desarrollar un excelente régimen corporativo con una marcada tendencia a intervenir en la vida política del país.

El régimen corporativo en Italia fue una "doctrina económico social que tomo el nombre de "corporativismo", dirigida a fundir los intereses de los empleados y de los trabajadores, en un esfuerzo coordinado y común dirigido a incrementar la actividad productiva del sector respectivo"<sup>51</sup>, llegando a convertirse en un instrumento administrativo, de control de la producción y del trabajo; caracterizándose por su totalitarismo y tutela del estado durante la época del régimen fascista.

Como en la generalidad de los países europeos, los inicios de la organización profesional española, se caracterizaron por la actitud

---

<sup>49</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ob. Cit. Pág. 57.

<sup>50</sup> *Ibidem*. Pág. 55.

<sup>51</sup> *Ibidem*. Pág. 58.

prohibitiva y represiva del poder público y, el monopolio del trabajo, que dificultó e impidió el posible desarrollo industrial en España, hasta que el 20 de enero mediante el real decreto de 1834 se proclamó la Libertad de Industrias. Por su parte los antecedentes de la organización corporativa en España se encuentran como en otros países vinculados al proceso de industrialización; con el cual el movimiento obrero español inició su organización.<sup>52</sup>

Como consecuencia del triunfo de la revolución liberal y el derecho de asociación en 1868, surgieron en España al igual que en otros países las sociedades de socorros mutuos. La huelga y el lock-out en 1870 se convirtieron en una facultad para los obreros, consignados en el código penal de 1870 que fue rectificado por la circular de la fiscalía del Tribunal Supremo, el 26 de junio de 1902 y, posteriormente por la Ley de Huelgas del 27 de abril de 1909, siempre y cuando tuviesen motivos profesionales. El movimiento obrero español tuvo dos tendencias al promulgarse la Constitución de 1876 y al consignar el derecho de asociación en su artículo 13; el socialismo marxista en el centro y norte de España; y el anarco sindicalismo en Cataluña y Aragón.<sup>53</sup>

En Alemania persistió el régimen corporativo por un período bastante largo, en comparación con otras naciones europeas, pues el inicio de la desaparición formal del corporativismo se dio a partir de la Ley de 1869, que aceptó la libertad de asociación profesional, aún cuando no suprimió expresamente las corporaciones, existía la posibilidad de pertenecer o no a la organización respectiva, sin embargo la ley del 18 de junio de 1881, en cierta forma, restableció las corporaciones como obligatorias para la pequeña industria, estableciéndose que los pequeños empresarios deberían

---

<sup>52</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 63.

<sup>53</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 64.

aceptar los reglamentos para el aprendizaje adoptados por las corporaciones libres.

Creándose con esto asociaciones libres de carácter profesional o sea la misión natural era eminentemente de carácter profesional y, por otra, aparecen corporaciones con un carácter mas bien económico. En 1864 se fundó la Asociación de Educación Obrera que pretendía combatir cualquier intervención estatal del régimen de la asociación profesional.

En Estados Unidos de Norteamérica la Revolución Industrial, al igual que en Inglaterra y Francia y la mayor parte del occidente de Europa se presentó a fines del siglo XVIII y principios del XIX, originando la libertad de trabajo y de industria como consecuencia de la supresión de las corporaciones y de los gremios, así como el derecho para elegir libremente la profesión que se deseaba ejercer, originando un cambio en la organización económica y social de ese "antiguo régimen", a un "régimen de libertad económica".<sup>54</sup> Por tal motivo el movimiento obrero norteamericano se desarrolló rápidamente en ese país, en el cual desde 1791 existían algunas agrupaciones obreras dedicadas a la protección de sus intereses económicos de los trabajadores, de igual naturaleza a los sindicatos, las cuales aparecieron entre los carpinteros, zapateros y tipógrafos de varias ciudades, como Filadelfia, Nueva York y Boston; un claro ejemplo de la evolución y organización de estas asociaciones profesionales en Norteamérica, es la huelga que estallaron peleteros en Filadelfia en 1794, la cual dio buen resultado, por lo que seis años después emplazaron a una segunda huelga exigiendo aumento de salario.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Cfr. H. STUDER. Libertad Sindical. S/Ed. Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 1959. Pág. 7.

<sup>55</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 147.

Durante el período que abarca de 1820 a 1840 las reformas que pretendían los trabajadores norteamericanos de esa época, se encuentran la reducción de jornada de trabajo la restricción para el empleo de trabajadores infantiles, la supresión del trabajo a destajo en hogares y fabricas, la supresión de la competencia entre los presidiarios y los trabajadores libres, la inembargabilidad de los útiles de trabajo y de los salarios y la proscripción de los monopolios. Debido a las depresiones económicas de 1837 y 1857 su atención se enfocó sobre los problemas de salarios mínimos y establecimiento de procedimientos sindicales para la contratación o sea la cláusula de exclusión por admisión conocida como "Closed shop".<sup>56</sup> En los Estados Unidos de Norteamérica se reconoció la legitimidad de las cláusulas de exclusión mediante la Ley Wagner promulgada en 1935, pero posteriormente fueron prohibidas por la Ley Taft Hartley aproximadamente en 1946, cuando esta reformó a la Ley Wagner.

### 2.1.1. Inglaterra.

El principio de las cláusulas de exclusión se encuentra en el régimen corporativo, en virtud de que, como es sabido una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra extraños; únicamente podían abrir un taller los maestros y previa autorización de la respectiva corporación. Y en consecuencia, quien no formara parte de una corporación, quedaba excluido del mercado de trabajo.

Las corporaciones van apareciendo y organizando el trabajo en un principio la organización fue voluntaria, después se convirtió en forzosa. Los gremios defendían sus intereses particulares dirigidos, a la eliminación de la competencia, a mantener altos los precios de los productos que elaboraban, mantener la buena calidad y la fiscalización de la producción y el control del

---

<sup>56</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 148.

acceso al oficio para conservar el monopolio del trabajo y la fabricación de productos.

Mario de la Cueva afirma que de este principio deben haber tomado las asociaciones de compañeros, la idea de las cláusulas de exclusión.

Pero veamos la corporación en el derecho Inglés la cual surge de la organización de los vasallos, como defensa frente a los señores feudales y de la unión de las personas pertenecientes a la misma profesión. Euquerio Guerrero cita a Pirenne quién define a los gremios como: corporaciones industriales que gozaban de privilegios para ejercer exclusivamente determinada profesión, de acuerdo con los reglamentos sancionados por la autoridad.

En Inglaterra se reglamentó el mercado estableciendo la obligatoriedad del régimen corporativo. En Inglaterra la monarquía creyó que la mejor forma de reglamentar el mercado era estableciendo la obligatoriedad del régimen corporativo. Dictándose en consecuencia las Ordenanzas de 1349 y 1351 de Eduardo III de Inglaterra (Statutes of Labourers) para reglamentarlo, estas ordenanzas no dieron resultado y en 1138 se crearon varias jurisdicciones en el Reino, y en 1563 se promulgó la reglamentación definitiva por la Reina Isabel (Artificers, Labourers and Apprentices Act).<sup>57</sup>

Las corporaciones se caracterizaban por ser organizaciones de monopolio ya que tenían por objeto monopolizar el ejercicio de determinada profesión o industria, para que nadie, fuera del gremio, pudiera dedicarse a ellas, eran corporaciones industriales y relacionaban su actividad también con el comercio, pero no actuaban en el ramo de la agricultura, tenían un carácter eminentemente cooperativo porque las utilidades de los artículos

---

<sup>57</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 230.

de su especialidad que producían se distribuían entre todos los miembros del gremio. Al mismo tiempo eran organizaciones cívicas por ser resultado de su unión contra el poder del señor feudal y religiosas porque siempre estaban sometidos a la advocación de un santo patrón.

A los maestros les correspondía vigilar que se trabajara adecuadamente para que el gremio no sufriera un perjuicio, y también vigilaba la calidad de la producción porque al gremio no le convenía el desprestigio. Por último tuvieron siempre un carácter local, velaban solamente por los intereses de quienes reunidos en esa corporación, vivían dentro de una misma ciudad. Se encontraban conformados por tres tipos de personas: los maestros, los compañeros y los aprendices.

Los estatutos de los gremios eran el resultado del acuerdo tomado por la mayoría de los maestros que formaban el gremio, a su vez en cada gremio existían jurados que eran designados en la asamblea con poder ejecutivo, muchas de las instituciones reguladas por los estatutos se derivaron de las ideas religiosas como la jornada de trabajo que se determinaba para que los trabajadores fueran a los oficios divinos los días de descanso eran los días domingo y los días de fiesta religiosa, suprimiéndose el trabajo en la víspera de algunas solemnidades. Por lo que respecta a los salarios estos tenían un carácter protector para el trabajador, un sentido de protección económica para el gremio.

No obstante el florecimiento a que llegaron los gremios y debido a la transformación de las condiciones económicas y sociales, se inició la decadencia por causas de naturaleza interna como los graves abusos de los dirigentes de los gremios, ejemplo de ello es que la maestría se monopolizó de tal manera que los maestros vendían el derecho para ocupar el puesto que dejaban a precios muy exagerados, además los maestros crearon un verdadero favoritismo a favor de sus hijos y de sus yernos, originando con

ello un gran descontento en los miembros, perdiéndose el sentido de solidaridad entre los mismos miembros del gremio, iniciándose luchas internas e intergremiales. Esmein citado por Mario de la Cueva, relata que en los estatutos de las corporaciones se consignaron diversas cláusulas de preferencia para los hijos de los maestros, como reducción de los años de aprendizaje y de compañerismo,<sup>58</sup> e ahí un antecedente directo de las cláusulas de preferencia.

Entre las causas de naturaleza externa se encontraba la inconformidad social de aquella época debido a que a las nuevas generaciones que deseaban trabajar se les cerraban las puertas para formar parte de los gremios, es decir, no tenían libertad de trabajo, el cual se encontraba bajo el monopolio del gremio, por lo que se empezó a ver con antipatía a la organización gremial, creándose un ambiente propicio para destruir el sistema corporativo. La revolución industrial, los nuevos inventos científicos y los descubrimientos de los países ignotos y las grandes corrientes de mercaderes transformaron la vida industrial, lo que originó que los grandes grupos de obreros solicitarán la supresión del aprendizaje, ya que con los nuevos sistemas técnicos era innecesario, oponiéndose además a las tasas oficiales para los salarios.<sup>59</sup>

Como consecuencia de la actitud intransigente de las corporaciones surgieron las llamadas asociaciones de compañeros constituían el grado intermedio de la corporación, sin embargo era un grupo social y económico distinto de los maestros. Eran generalmente hombres maduros que habían concluido sus años de aprendizaje y se encontraban en espera de una oportunidad de adquirir la maestría, su condición social era relativamente satisfactoria.

---

<sup>58</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. El Derecho del Trabajo Mexicano, Ob. Cit. Pág. 232.

<sup>59</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales, Ob. Cit. Pág. 53.

En Inglaterra los obreros tenían en las leyes del trabajo, un recurso legal para que la autoridad fijara los salarios. Las asociaciones de compañeros reclamaron también el monopolio del trabajo: Ninguna persona debería entrar a prestar servicios en un taller, si no era miembro de la asociación. Esta exigencia es el antecedente más remoto que se conoce de la cláusula de exclusión de ingreso. Su fuerza radicaba en la defensa de los intereses comunes, alcanzando un grado de solidaridad admirable: El compañero que era expulsado de la asociación no podía encontrar trabajo en la ciudad; se evitaba su trato y se le despreciaba públicamente.<sup>60</sup>

En el régimen corporativo surgió el principio de las cláusulas de exclusión ya que una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado contra los extraños, únicamente podían abrir un taller los maestros previa autorización de la respectiva corporación; en consecuencia, quien no formara parte de ella quedaba excluido del mercado.

El antecedente inmediato de las cláusulas de exclusión se encuentra en el boicot. Las asociaciones de compañeros deben haber exigido de los maestros que no emplearan en sus talleres sino a oficiales miembros de la asociación.

El compañero que ingresaba en un taller era boicoteado, se le despreciaba públicamente y ningún miembro de la asociación trabajaba en el taller del maestro que había empleado al compañero no asociado. "El boicot se ejercía en dos direcciones: La primera se aplicaba a los compañeros expulsados de la asociación o que no pertenecían a la misma. Y la segunda: Se aplicaba el boicot al maestro y tenía por objeto que ningún

---

<sup>60</sup> Cfr. *Ibidem*. Págs. 231, 232.

compañero trabajara para su taller, teniendo por causa, la utilización de compañeros extraños a la asociación".<sup>61</sup>

Con el surgimiento de los modernos "trade unions" cuyas instituciones muy cerradas defienden su posición, dentro de la industria, donde ejercen una verdadera dictadura, se insistió en ese procedimiento y lograron que se respetaran las uniones y que únicamente se utilizara a sus miembros por ejemplo: los Cardadores del Oeste de Inglaterra lograron constituir, en el año de 1741, una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas que no utilizaran trabajadores libres, de igual forma, en el año 1771, lograron los sombrereros formar una Federación Nacional y reclamaron que únicamente se empleara a sus miembros; en el segundo estadio del movimiento Trade Unionista inglés lograron los Trade Unions hacer que se respetaran las uniones y que únicamente se utilizara a sus miembros.<sup>62</sup>

En 1825 en Inglaterra el parlamento inglés reconoció el derecho de asociación profesional mediante la llamada "Peel's Act", y con la creciente fuerza de los Trade Unions se votaron las leyes de 29 de junio de 1871, 13 de agosto de 1875, 30 de junio de 1876; y en 1862 se celebró el primer contrato colectivo para los trabajadores de lana.<sup>63</sup> En 1906 el Parlamento inglés emitió una Ley (Trades disputes act.) reconociendo la licitud de las cláusulas de exclusión.

De lo anterior, podemos concluir diciendo que: En el Derecho Inglés, tanto en el régimen corporativo, como en el boicot realizado por la asociación de compañeros, encontramos los antecedentes más remotos de

---

<sup>61</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 307.

<sup>62</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. El Derecho del Trabajo Mexicano. Ob. Cit. Pág. 372.

<sup>63</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 42.

las cláusulas de la exclusión y de que su aplicación, a la fecha, tiene el mismo significado.

### 2.1.2. Francia.

Previo al análisis de los antecedentes de las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical en el Derecho Francés, es necesario estudiar el régimen corporativo, en virtud de que el principio de las cláusulas de exclusión se encuentra en esa Institución, igual que en el Derecho Inglés.

Las corporaciones aparecieron después del período de las invasiones y fueron conocidas en Francia con el nombre de Corps de Metier. En el siglo X se las encuentra en pleno funcionamiento; su apogeo corre de esos años a los siglos XV y XVI; en Francia al igual que en Inglaterra, la corporación era dueña absoluta del mercado de trabajo. Pero veamos un poco más de éstas corporaciones, sobre todo en sus orígenes.

La historia de las corporaciones en Francia tiene antecedentes importantes en las ciudades de Artois, Rouen y París; en el siglo XI, pero es en los comienzos del siglo XII cuando se tienen indicios certeros de ellas. La primera y más poderosa es la comunidad de los mercaderes de agua. Sin duda sucesores de los antiguos nautes parisens de la época romana. En el siglo XII, esta asociación se desarrolló considerablemente y recibió importantes privilegios; esta organización poseía el monopolio de la navegación del Bajo Sena, esta cofradía se convirtió en Hansa (confederación de ciudades) recibiendo aun más prerrogativas, entre ellas obtuvieron, en 1192, un decreto que prohibía a todos los mercaderes que no pertenecían al Hansa, conducir vino a París por el Alto Sena.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Ob. Cit. Pág. 45.

El preboste de París, Etienne Boileau quién era el primer magistrado de la ciudad y el representante inmediato de la autoridad real, elaboró la codificación de las corporaciones y sus reglamentos durante el siglo XII; el preboste de París creó el famoso Livre des Metiers, con el dotó a las corporaciones de una codificación y estableció las normas generales para las asociaciones corporativas de "obreros y artesanos, regulo así su organización y privilegios".<sup>65</sup>

"La corporación dividía a todos los artesanos en tres clases aprendices, compañeros y maestros, la agrupación de artesanos de un mismo oficio constituía "un monopolio riguroso de fabricación... es un sindicato obligatorio, puramente patronal" con una autoridad superior encargada de intervenir en las discusiones y asegurar el respeto a los reglamentos. Esa autoridad es confiada en la corporación a los prud'hommes jures, hombre sabio y de gran experiencia reflejándose un respeto y sumisión de los compañeros y aprendices a los maestros, existiendo incluso la posibilidad para la corporación de expulsar de su seno a quien no se sometiera a sus reglamentos".<sup>66</sup>

Los gremios o corporaciones se encontraban perfectamente delimitados, sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto, ni tener mas de un taller, restringiéndose además la entrada al gremio, lo que trajo consigo que los oficios se fueran haciendo hereditarios; exigiendo un largo aprendizaje y práctica como compañero, y sometiendo a los aspirantes maestros a un severo examen que consistía, a más de otras pruebas, en exigir la creación de una obra maestra.

---

<sup>65</sup> Ibidem. Págs. 45,46.

<sup>66</sup> Ibidem. Pág. 46.

Con el transcurso del tiempo la condición de los compañeros se hizo más penosa: los años de aprendizaje y de práctica aumentaron y el título de maestro fue patrimonio de la ancianidad; estallando con ello la lucha de clases, formándose en consecuencia a partir del siglo XIII, las asociaciones especiales de los compañeros, las más antiguas son las de los albañiles y maestros de obras, cuya formación data de los siglos XII y XIII y en la primera mitad del siglo XV se formaron las Fraternites.<sup>67</sup>

Las asociaciones de compañeros a consecuencia de esta lucha de clases y de la descomposición del sistema corporativo se transformaron en organismos de lucha y cambiaron sus denominaciones, de Fraternites por Associations Compagnonniques; en Francia y Europa se enfrentaron a la corporación, que era dueña absoluta del mercado de trabajo.<sup>68</sup>

En 1776 Turgot, ministro de Luis XVI expidió un edicto decretando la supresión de los gremios, fundándose en la libertad del trabajo y en 1791 la Ley de Chapelier prohibió definitivamente los gremios en Francia, así como el derecho de coalición. Después se incluyó en el código Penal de la época napoleónica una sanción expresa para las coaliciones; estas medidas fueron adoptadas por otros pueblos europeos, lo que determinó la desaparición de los antiguos gremios.<sup>69</sup>

Al proscribir las movilizaciones y estrategias para la defensa y promoción del interés profesional, el estado asumió, la generación de asociaciones entre empresarios y obreros con objeto no tan solo de reconciliar sus intereses sino de incrementar la producción y solventar, con espíritu realista, los conflictos laborales. Tal esfuerzo de concertación estimuló la creación de sociedades mutuales, los trabajadores decidieron agruparse para defender sus intereses en sociedades mutualistas y

<sup>67</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 19.

<sup>68</sup> Cfr. Ibidem. Págs. 229, 231.

<sup>69</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Ob. Cit. Págs. 37, 54, 55, 58.

cooperativas de producción y consumo. En consecuencia el 29 de febrero de 1848 se otorgó la libertad de asociación, originando "la formación de agrupaciones profesionales y asociaciones cooperativas en todos los puntos del territorio". En 1864 se derogaron los artículos del Código Penal que castigaban la cesación concertada del trabajo, y en 1868 se permitió que las cámaras de sindicales obreras se federaran y se autorizaron las reuniones públicas.

Años más tarde el proyecto del ministro de justicia Cazot paso a ser la ley del 21 de marzo de 1894 consagrándose así la libertad sindical, tanto para el obrero como para los patronos.<sup>70</sup>

## 2.2. Nacional.

Para referirnos a los antecedentes de las cláusulas de exclusión en nuestro derecho, es necesario hacer mención al régimen corporativo en el derecho Mexicano y lo que se entiende por Corporaciones y Gremios.

Mario de la Cueva al respecto señala que las corporaciones eran uniones de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, propiedad cada una de ellas, de un maestro, bajo cuyas órdenes trabajaban los compañeros u oficiales y los aprendices, encontrándose en la integración de estas corporaciones, tres clases de elementos: los maestros, los compañeros y oficiales y los aprendices, debiendo entenderse por corporación: La unión de pequeños propietarios, y de asimilarla a alguna de las unidades modernas, habría que considerar a las patronales. El mismo autor define a los gremios como: "La unión de mercaderes, artesanos, trabajadores y otras personas que tienen un mismo ejercicio y están sujetos con él a cierta ordenanza"<sup>71</sup>, es decir, que esta debe entenderse como el

<sup>70</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ob. Cit. Pág. 53.

<sup>71</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. Págs. 235 y 236.

lado opuesto, equivaliendo a una unión de trabajadores. Una vez hecha esta salvedad para nuestro estudio, nos referiremos indistintamente a gremio o corporación; lo importante creo, es ver el origen o antecedente de la cláusula de exclusión.

Las asociaciones estaban regidas por las ordenanzas de gremios, que era como se conocía en la Nueva España a la reglamentación en la actividad, organización y estructura de las asociaciones.

Fue en la Ciudad de México donde más se desarrolló y floreció el régimen corporativo. El sistema de gremios novo hispánicos siguió los lineamientos del sistema Europeo, integrándose en su estructura, por un escalafón que al igual que en España se formaba por los "maestros, oficiales y aprendices". Aún cuando en su esencia era igual a los europeos, existían notables diferencias como lo era la subordinación del gremio al estado, quedando a cargo de este el estricto cumplimiento de las ordenanzas de gremios, por medio de una vigilancia que estaba a cargo de los veedores, "siendo éstos designados algunas veces por el Ayuntamiento y otras, por los integrantes de los gremios, teniendo entre otras funciones, el presidir y resolver sobre los exámenes de los oficiales y aprendices y en general debían vigilar la de los productos", siendo en resumidas cuentas, el organismo del que se valía el gobierno para ejercer una completa supervisión.<sup>72</sup>

En 1856 todavía existían los gremios y el régimen corporativo, y fueron las leyes de reforma las que indirectamente trajeron como consecuencia el aniquilamiento del régimen corporativo, pues antes, aunque disminuida su importancia y poderlo, no había desaparecido totalmente su fuerza, pues parte de ella radica en el aspecto económico como poseedores de bienes inmuebles y otro tanto de su fuerza consistía en su carácter

---

<sup>72</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 236.

religioso, ya que cada gremio se agrupaba en cofradías con un santo patrón, pues, "las corporaciones se caracterizaron no solamente por los fines profesionales que perseguían, sino también por los fines religiosos; eran y se consideraban estos últimos tan importantes, que las mismas personas que constituían la corporación, constituían una asociación religiosa que recibía el nombre común de cofradía",<sup>73</sup> de modo que al dictarse las leyes de desamortización de los bienes de las asociaciones religiosas en el año 1857, los gremios hubieran de desaparecer.

La desaparición de los gremios durante la colonia, fue en la misma época en que en España decaían, siendo así que ya el México Independiente se vio libre de ellos, no llegando a tener existencia legal alguna.

Al reunirse el Constituyente, en el año de 1857 y dictar la Constitución en ese año, ésta en su artículo 5º sentó el principio de libertad de trabajo al disponer:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o su destierro".<sup>74</sup>

Después de este año, el régimen legislativo mexicano admitió a la asociación profesional como situación de hecho, pues en la Constitución de 1857, en el artículo 9º se conoció el derecho de asociación, al señalar:

---

<sup>73</sup> LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *La Libertad Sindical en México*, Ob. Cit. Págs. 28 y 29.

<sup>74</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. *Las Constituciones de México 1814-1991*, Comité de Asuntos Editoriales, México 1991. Págs. 162-164.

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar".<sup>75</sup>

En el Congreso Constituyente de 1857, estuvo a punto de nacer el derecho laboral al ponerse a discusión el artículo 4º del proyecto de constitución que prescribía la libertad de industria y de trabajo en los siguientes términos:

"Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad".<sup>76</sup>

Al llegar a este escabroso tema, Ignacio Vallarta suscitó el debate hablando del imperativo de acudir en auxilio de las clases laborantes, no obstante la situación en ese aspecto siguió igual, "quedando la cuestión social en la misma condición de todos los problemas nacionales".<sup>77</sup>

Una ley de importancia valioso antecedente, es la de Agustín Millán que promulgó mientras era Gobernador Provisional de Veracruz, el 6 de octubre de 1915, siendo la primera en ese Estado en tratar lo relativo a las asociaciones profesionales, estableció en su artículo 1º: "Llámase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas, que ponen en común de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad con fin distinto al de distribuir sus utilidades". Otro proyecto

<sup>75</sup> Ibidem. Pág. 164.

<sup>76</sup> Ibidem. Pág. 162.

<sup>77</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 93.

digno de mención fue el relativo al contrato de trabajo del Licenciado Rafael Zubarán Capmany, consistente en siete secciones y que en lo relativo a la terminación del contrato colectivo de trabajo comprendía lo referente a sindicatos.<sup>78</sup>

En México no se prohibió en una forma expresa y clara la asociación profesional, pero como ya se dijo, tampoco estaba autorizada por las leyes, dando lugar a que durante la época del General Porfirio Díaz las asociaciones fueran perseguidas por los tribunales, como pretexto que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio, industria y a las garantías individuales, formulándose así la negación del derecho de asociación.

El Congreso Constituyente instalado en Querétaro el año de 1916 y en la sesión del 6 de diciembre de este mismo año, se dio lectura al proyecto de Constitución, facultándose al Congreso para legislar en materia de trabajo en los términos de la Fracción X del artículo 73, siendo en esa misma sesión cuando se empezó a abordar el problema obrero en toda su integridad, al pugnar por instituir en la Constitución un título especial relativo al trabajo dándose origen así al artículo 123 de la Constitución.

Las legislaciones de los Estados siguieron los mismos lineamientos de la Constitución Federal, siendo por medio del artículo 123 Constitucional que se remitió a los Gobiernos de los Estados la facultad de expedir las leyes reglamentarias de este artículo, pero por reforma del año de 1929 se les restó esa facultad, otorgándoseles de manera exclusiva al Congreso de la Unión.

Durante el siglo XIX y el porfirismo no se conocieron las cláusulas de exclusión; "la primera cláusula de exclusión de la cual se tiene noticia

---

<sup>78</sup> Cfr. *Ibidem*. Págs. 101, 102, 103.

apareció en el contrato colectivo de trabajo de 1916 que se firmó con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., según informes de José Ortiz Petricoli, miembro del Confederación Regional Obrera Mexicana".<sup>79</sup>

Una vez promulgada la constitución de 1917, en los estados de Veracruz y Tamaulipas los trabajadores consiguieron implantar la cláusula de exclusión de ingreso en multitud de contratos colectivos de trabajo. Esta figura cobró trascendencia en el derecho mexicano y en el año de 1927, cuando los representantes obrero patronales de la industria textil firmaron la Convención Textil el 18 de marzo de ese año, en su respectivo capítulo segundo de la Admisión de Trabajadores en el artículo 12 establecieron una cláusula de exclusión de ingreso en los siguientes términos:

"Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del Sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del Sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado como trabajador de planta, llenara 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, presentara a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el Sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo. Aunque llene los dos primeros requisitos, si no presenta este comprobante, para obtener el cual se le concederán ocho días de plazo, contados desde aquel en que se termino satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo. Terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentare el comprobante a que se hace mención, quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el

---

<sup>79</sup> *Ibidem*. Pág. 372.

contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercitara por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario".<sup>80</sup>

"Años más tarde, discutieron los obreros de esta misma industria textil la cláusula de exclusión por separación; alegaron que el párrafo final este artículo 12 se refería a dicha cláusula y que, en consecuencia y a petición del sindicato, debía despedirse del trabajo al obrero que dimitiera en la asociación profesional".<sup>81</sup>

Esta cláusula apareció redactada en el proyecto de la Secretaría de Industria de 1931 y la cláusula de exclusión por separación se agregó durante la discusión en el Congreso Federal del proyecto de ley en 1931; esta cláusula de exclusión por separación no existía dentro de los contratos colectivos de esa época, sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del 28 de noviembre de 1928, en el artículo 38 se encuentra un principio de cláusula de exclusión de ingreso al señalar: "Cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado".<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Idem.

<sup>81</sup> Idem.

<sup>82</sup> Ibidem. Pág. 374.

### 2.2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.

No obstante que, en algunos estados de la República se habían legislado aspectos de naturaleza laboral, Jalisco, Veracruz, Estado de México, entre otros, el 18 de agosto de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país, resultado de un intenso proceso de elaboración y precedida de algunos proyectos. En esta Ley se consigno formalmente la clausura de exclusión de ingreso y separación en los artículos 49, 236 respectivamente, regulando en el artículo 246 Fracción VII el procedimiento para la aplicación de esta última; las cláusulas de preferencia sindical se establecieron en el artículo 111 Fracción I.

En el año de 1929, el Presidente Portes Gil envió al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo que fue desechado, formulándose en 1931 el Proyecto de la Secretaría de Industria en el que se consideraron las observaciones hechas el Congreso de la Unión y por las Centrales Obreras, particularmente la CROM. El proyecto de la Secretaría de Industria de 1931 en su artículo 48 aceptaba la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso, la cual únicamente podía proceder de un libre acuerdo entre la asociación profesional obrera y el empresario al consignar:

"La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes".<sup>83</sup>

En el Congreso Federal de 1931, el movimiento obrero representado por la CROM objetó el artículo 48 del Proyecto de la Secretaría de Industria, aduciendo, que rompía con la teoría del derecho mexicano del trabajo, pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran por la vía de huelga o

---

<sup>83</sup> Ibidem. Pág. 389.

solicitaran el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; además que esta cláusula era inútil si no se completaba con la cláusula de exclusión por separación. La Cámara de Diputados y posteriormente el Senado, aceptaron los puntos de vista de los trabajadores y suprimieron la frase: "siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes" quedando plasmada la cláusula de exclusión en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dentro del Capítulo II referente al Contrato Colectivo de Trabajo en los siguientes términos:

"Artículo 49. La cláusula en virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato".<sup>84</sup>

Apoyados en estas razones solicitaron que se adicionara al Proyecto un nuevo artículo que resultó ser el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual quedó plasmado en el Título Cuarto referente a los Sindicatos y que prescribe:

" Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".<sup>85</sup>

La Comisión dictaminadora, después de la admisión de esta cláusula, con base en la situación de los trabajadores en la empresa, concretamente,

<sup>84</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, S/E. Olimpo, México, 1966. Págs. 20-21.

<sup>85</sup> *Ibidem*, Págs. 140-141.

en el principio de estabilidad en el empleo, modificó la Fracción VII del artículo 246, en los siguientes términos que fueron aprobados por el Congreso:

"Los estatutos de los sindicatos deberán expresar: ... VII: los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros".<sup>86</sup>

En este mismo ordenamiento, en su artículo 186 se encuentra una aplicación particular de las cláusulas de exclusión al trabajo ferrocarrilero:

"Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aun cuando reciban indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si es que estos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".<sup>87</sup>

En el artículo 111 en la Fracción I de la legislación laboral de 1931 se estableció la cláusula de preferencia sindical al prescribir:

"Son obligaciones de los patronos: I.- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso; y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita".<sup>88</sup>

<sup>86</sup> DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. Pág. 311.

<sup>87</sup> Ibidem. Págs. 384 y 385.

<sup>88</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ob. Cit. Pág. 71.

Con la Ley Federal del Trabajo las cláusulas de exclusión se convirtieron en lícitas; y apoyándose en este principio, pidieron los trabajadores se incluyeran en los contratos colectivos. Hasta antes de la promulgación de la Ley, la cláusula de exclusión de ingreso, "procedió siempre de un acuerdo entre el empresario y su sindicato. Después de 1931, se reclamaron esa cláusula y la de exclusión por separación, a través de la huelga".<sup>89</sup>

### 2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se modificaron las disposiciones relativas a la cláusula de exclusión, consignándola en sus dos aspectos ingreso y separación en el artículo 395, asimismo se reglamentó el procedimiento para su aplicación en el artículo 371 Fracción VII y en una forma mas amplia y clara; las cláusulas de preferencia sindical se establecieron en los artículos 154 al 158 de esta nueva Ley.

En los primeros días de 1968 la comisión redactora entregó el Anteproyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo, que por acuerdo del Presidente se distribuyó entre las organizaciones de trabajadores y patronos, autoridades del trabajo federales y locales, universidades e institutos de investigación y juristas, para recabar sus opiniones. Poco después, esta misma comisión invitó al trabajo y al capital para un intercambio de impresiones, una vez analizadas la totalidad de las observaciones hechas al anteproyecto, fue enviado por el ejecutivo a la Cámara de diputados el proyecto como iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. La Cámara abrió un nuevo debate, en los primeros meses de 1969 en cual escuchó principalmente las observaciones de los empresarios. Sin embargo los sectores de la producción, ni las instituciones y juristas

---

<sup>89</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. Pág. 390.

consultados, objetaron la subsistencia de las cláusulas. No obstante la comisión comprendió que se habla convertido en una fuente de abusos y en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros; por lo que ante la imposibilidad de una modificación, sometió la aplicación de la cláusula de separación a un procedimiento estricto, que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente pérdida de los empleos.<sup>90</sup>

Había dos concepciones antes de la Ley Laboral de 1970 en cuanto al ámbito de la cláusula de exclusión: una limitada y otra genérica. En la legislación de 1931, se había reconocido únicamente la licitud de la cláusula general; sin embargo la práctica sindical impuso la cláusula limitada. La genérica consistía en que la obligación del patrón radicaba únicamente en que se respetase la condición de que fuese un trabajador sindicalizado en forma general. Esto tenía el inconveniente de que era un arma para el patrón, pues en caso de que alguno de sus trabajadores saliera de la empresa lo podía sustituir a su arbitrio con cualquier trabajador sindicalizado aunque no fuere miembro del sindicato titular del contrato colectivo. Por ello prevaleció el criterio de la cláusula de exclusión limitada, en cuanto a que además de ser trabajadores sindicalizados tenían que ser también miembros del sindicato que sustenta la titularidad del contrato colectivo.<sup>91</sup>

En consecuencia, se reformó el artículo 49 de la Ley de 1931, y en el artículo 395 de la nueva Ley se consigno la licitud de la cláusula limitada en los siguientes términos:

"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

<sup>90</sup> Cfr. *Ibidem*. Págs. 312 y 313.

<sup>91</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Sindical*, Ob. Cit. Pág. 116.

en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".<sup>92</sup>

La ley de 1970 modificó el párrafo final, de la Ley anterior, para establecer en el artículo 395, que "el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros de su sindicato contratante". La Ley de 1970 precisó que esa obligación se contrae a los miembros del sindicato titular del contrato colectivo.<sup>93</sup>

El efecto inmediato de la cláusula de exclusión por ingreso fue la transición de la designación del personal que prestaría el trabajo en la empresa, que pasó del patrón al sindicato; es decir, la facultad de seleccionar el personal de nuevo ingreso al servicio de la empresa, pasó de la propia empresa a manos del sindicato. Por lo tanto la empresa está obligada a pedir al sindicato que le proponga los trabajadores de nuevo ingreso, fijándole un término para que el sindicato los proporcione y de no hacerlo, la empresa queda facultada para seleccionar libremente esos trabajadores.

Se suprime del artículo 49 anterior abrogado, la palabra lícitud, que se empleaba cuando se decía que la inclusión en los contratos colectivos de trabajo de la cláusula de exclusión de ingreso era lícita, señalándose en

---

<sup>92</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. Pág. 314.

<sup>93</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Ob. Cit. Pág. 235.

cambio en el artículo 395 de la ley de 1970: En el contrato colectivo podrá establecerse.

En cambio la cláusula de exclusión por separación contenida en el artículo 236 de la ley abrogada se modificó e incluyó en el segundo párrafo del artículo 395: "ya que el derecho de los trabajadores a pedir y obtener del patrón", quedó suprimido al señalar el artículo 395: "Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato".

Estableciendo en el artículo 371 los motivos y procedimientos de separación en los siguientes términos:

"Los estatutos de los sindicatos contendrán: ...VIII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

f) La expulsión solo deberá de ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

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

El antecedente del precepto antes señalado se encuentra en la Ley de 1931 abrogada, en su artículo 246 fracción VII, que señalaba que la expulsión de los miembros del sindicato procedía con la anuencia de las dos terceras partes de los miembros de la organización sindical, dejándoles a esta, la facultad de establecer los procedimientos respectivos a través de sus estatutos.

Como se colige, en el artículo 395 de la Ley de 1970 se consignaron los presupuestos para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación y que son: la cláusula debe constar en el contrato colectivo de trabajo, y su aplicación en ambos aspectos, renuncia y expulsión, esta condicionada a que el trabajador pertenezca al sindicato titular del contrato colectivo. Además se debe de cumplir con las reglas establecidas en el artículo 371 Fracción VII en sus respectivos incisos, y las contenidas en los estatutos, siempre que no contravengan las de la Ley; las cuales se refieren a la garantía de audiencia, a fin de que el trabajador pueda ser oído y ofrecer pruebas en su defensa, así como el requisito fundamental de que la expulsión sea aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato con la asistencia personal de los mismos, sin que puedan hacerse representar ni emitir su voto por escrito. Inclusive si se trata de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento se llevara a

cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá de someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

Opina Eusebio Ramos que al haberse modificado la redacción del artículo 236 de la ley abrogada, se concede tanto a los trabajadores como a los patrones el derecho de establecer este tipo de cláusulas, lo cual no sucedía en aquella, ya que ese derecho solo le era concedido al sindicato.<sup>94</sup> Consideramos pertinente tal modificación a la que se refiere Eusebio Ramos, en atención a que este derecho que efectivamente se encontraba consignado exclusivamente para la organización sindical, en la actualidad es opcional o negociable entre las partes que intervienen en la celebración de un pacto colectivo, es decir puede establecerse o no en el pacto colectivo tomando en consideración la negociación que realice el patrón o empresa y el sindicato titular de ese pacto colectivo.

En forma acertada la comisión redactora, separó las relaciones individuales de las colectivas, incluyendo en este último apartado a las cláusulas de exclusión. Se dio cuenta de que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto la separación estaba incluida en las disposiciones sindicales. Por lo que se refiere a las cláusulas de preferencia sindical que se consignaron en esta Ley, estas se estudiarán específicamente en el capítulo siguiente.

### **2.2.3. Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social

<sup>94</sup> RAMOS Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Cárdenas Editores, México.

dispone los derechos y obligaciones de una de las agrupaciones sindicales con mayor número de miembros en nuestro país.

"El 29 de diciembre de 1942 la H. Cámara de Senadores aprobó el Proyecto de Ley del Seguro Social. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943 el histórico decreto que promulga la Ley del Seguro Social",<sup>95</sup> iniciándose con ello la Seguridad Social Mexicana. Creado y ya funcionando el Instituto Mexicano del Seguro Social, con todos sus trabajadores: médicos, enfermeras, abogados, ingenieros, técnicos administrativos, economistas etcétera, hizo que estos se convencieran hondamente de los principios, fines y normas que reglan la institución a la que prestaban sus servicios.

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social nació apoyado legalmente en el artículo 138 de la propia Ley del Seguro Social, con fecha 8 de julio de 1943 teniendo un total de sesenta socios, siendo reconocido oficialmente por el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo, como Sindicato Obrero de Empresa Federal.

El día 1° de septiembre de 1943 se firmó el primer contrato colectivo de trabajo integrado por doce capítulos y 44 cláusulas; el cual fue suscrito por todos los miembros del Comité Ejecutivo Nacional encabezado por el secretario general, Ismael Rodríguez Aragón. Convirtiéndose en uno de los contratos colectivos más amplios, completos y protectores de los intereses laborales de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social y base fundamental en la acción concerniente a la capacitación, campo en el cual se adelantó a las disposiciones que posteriormente se incluyeron en la Ley Federal del Trabajo.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Crónica de 27 años de Lucha Sindical al Servicio de los Trabajadores del Seguro Social. Secretaría de Prensa del SNTSS. México, 1970. Pág. 14.

<sup>96</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 30.

En el dispositivo contractual de 1943 solo existen someros antecedentes de las cláusulas de preferencia sindical, en las cuales se establecían ciertas prerrogativas a favor de los trabajadores de base, entre las cuales se encontraban las siguientes cláusulas: 14 sindicalizados que pasen a puestos de confianza, 20 supresión de puestos, 23 de la Ocupación de Plazas Vacantes en Categorías Autónomas o de Pie de Rama y del Ingreso de Trabajadores, 24 Puestos de Escalafón, 26 Reglamento de escalafón y 49 Promoción de un Trabajador, cada una de estas cláusulas establece prerrogativas a favor de los miembros del sindicato.

El día 15 de diciembre de 1945 se firmó el contrato colectivo bienio 1945-1947, el Reglamento Interior del Trabajo y el Reglamento de Escalafón. Protocolizaron estos documentos, por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social su director general, Licenciado Ignacio García Téllez, por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social el Secretario General, doctor Miguel Flores Aparicio y el Señor Rosendo Villalobos, secretario de Trabajo y Conflictos.<sup>97</sup>

En este contrato colectivo aparecieron cláusulas importantes que marcaron las pautas en las conquistas del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social como: la cláusula 12, locales para el sindicato; cláusula 13, obligación de fomentar los deportes; cláusula 14, escuela de enfermería y centros de capacitación técnica; cláusula 25, becas y licencias a los pasantes; cláusula 39, de la Comisión Mixta de Escalafón y de los Escalafones; cláusula 42, permisos sindicales, cláusula 51 Categoría nuevas; cláusula 53 reajustados, cláusula 56 guardería infantil; cláusula 57 atención médica; cláusula 58 que se refiere a las prestaciones del personal que labore en lugares infectocontagiosos, cláusula 140 espacio para avisos

---

<sup>97</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 45.

sindicales y; estableciendo en el capítulo noveno "la exclusión" en la cláusula 59<sup>98</sup>, la cual señalaba originalmente:

"El instituto deberá rescindir el Contrato de todo aquel trabajador que renuncie a formar parte del Sindicato contratante o sea excluido del mismo por las siguientes causas: I.- Hacer labor de división entre los socios, entendiéndose por tal la formación de organismos sindicales ajenos al Sindicato contratante, pertenecer a agrupaciones enemigas a la clase obrera, así como pretender la separación de uno o más sindicalizados para adherirse a otra agrupación sindical existente o futura, o bien combatir los postulados que consagra el Sindicato en su declaración de principios que forma parte de sus Estatutos. II.- Disponer indebidamente de los fondos y bienes del Sindicato. III.- Ejecutar actos de grave deslealtad o traición a los fines esenciales del Sindicato y del régimen de Seguridad Social. IV.- Romper la huelga que hubiere sido declarada existente. V.- No pagar deliberadamente las cuotas sindicales durante más de seis meses. VI.- Desobedecer reiteradamente o injustificadamente los acuerdos legales emanados de la Asamblea".

Teniendo la obligación el sindicato para que el instituto así proceda oír en defensa al trabajador, y que el fallo condenatorio sea aprobado por las dos terceras partes de los miembros activos del sindicato.

Es clara la influencia en este texto de los artículos 236 y 246 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Cayendo incluso en el mismo error al denominar o equipar esta separación a una rescisión de contrato lo cual es inequívoco.

---

<sup>98</sup> SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Contrato Colectivo de Trabajo Cronológico, Secretaría de Prensa. México. 1991. Págs. 93 y 94.

En el Contrato colectivo de trabajo del bienio 1947-1949 establecía en la cláusula 75: "Cuando un trabajador sindicalizado renuncie a su calidad de tal fuere suspendido o expulsado del Sindicato, el Instituto se obliga, a solicitud de la organización contratante, a suspender o a despedir al trabajador sin contraer por ello ninguna responsabilidad, en un termino no mayor de quince días contados a partir de la notificación que el Sindicato haga al Instituto.

El Instituto se obliga asimismo a no proporcionar ninguna clase de trabajo a quienes hayan cesado en sus labores por la aplicación de la cláusula de exclusión.

Para que el Instituto ejecute el despido o cesación, el sindicato deberá comprobar que cumplió, respecto de tal efecto, con los requisitos que la Ley Federal del Trabajo y sus estatutos determinan en casos de cesación o expulsión".

El Instituto necesitaba comprobar que se había cumplido con los requisitos de la Ley Federal del Trabajo y aquellos otros establecidos en sus estatutos, para ejecutar la disposición o cesación que haya sido solicitado por el Sindicato.

Señala el contrato colectivo de trabajo bienio 1949-1950 en su cláusula 135: "Cuando algún trabajador renuncie, cometa alguna falta en perjuicio del Sindicato o fuere expulsado por este, el propio Sindicato tendrá derecho a pedir al Instituto su separación temporal o definitiva según el caso, y el Instituto, para los efectos del artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo, queda obligado a suspenderlo o destituirlo inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe y sin que tenga obligación de cubrirle indemnización alguna por ese concepto ya que la responsabilidad de la suspensión o destitución, quedan a cargo del Sindicato.

Para que el Instituto ejecute el despido o suspensión, el Sindicato le acreditará que cumplió, respecto del trabajador de que se trate, con los requisitos correspondientes de la Ley Federal del Trabajo y de sus Estatutos".

Cuando un trabajador se encontrase dentro de los supuestos señalados en esta cláusula, la organización tenía derecho a pedir su separación temporal o definitiva y el Instituto quedaba obligado a suspenderlo o destituirlo inmediatamente sin responsabilidad para su parte, ya que la suspensión o sustitución quedaba a cargo del Sindicato.

Durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo bienio 1951-1953 se estipuló en la cláusula 63 que: "El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener (artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo) y el Instituto se obliga a efectuar la separación del trabajador, inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al Sindicato, o que sean, de conformidad con sus Estatutos, expulsados del mismo. En estos casos, el Instituto no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador o los trabajadores afectados.

El Instituto deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados, dentro de un término máximo de diez días, contado dicho plazo a partir de la fecha en que se le entregue la petición por escrito, en la que indique que el trabajador dejó de pertenecer al Sindicato, por renuncia o expulsión. El Instituto no podrá juzgar o calificar en forma alguna, procedencia o improcedencia de la actuación que derive de la soberanía del Sindicato, por lo que le bastará, para cumplir con lo estipulado en esta cláusula, con recibir la comunicación gremial".

Durante el período comprendido de 1953 a 1969 esta cláusula no fue modificada, sino, hasta el contrato colectivo correspondiente al bienio 1969-

1971, estableciendo en la cláusula 62: "El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener de acuerdo con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y el Instituto se obliga a efectuar la separación del trabajador, inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al Sindicato, o que sean de conformidad con sus Estatutos, expulsados del mismo. En estos casos, el Instituto no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador o los trabajadores afectados.

El Instituto deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados, dentro de un término máximo de diez días contado dicho plazo a partir de la fecha en que se le entregue la petición por escrito en la que indique que el trabajador dejó de pertenecer al Sindicato, por renuncia o expulsión. El Instituto no podrá juzgar o calificar en forma alguna, de cualquier actuación que derive de la soberanía del Sindicato, por lo que le bastará, para cumplir con lo estipulado en esta Cláusula, con recibir la comunicación de esta Organización.

El Instituto no podrá contratar, para desempeñar un puesto de confianza, al trabajador que hubiere sido separado del servicio por la aplicación de esta cláusula de exclusión". Se estableció la obligación del Instituto a no contratar a quienes hubieren sido separados con motivo de la Cláusula de exclusión. Durante el período de 1973 a 1981 no fue modificada esta cláusula en las respectivas revisiones de contrato.

En el respectivo contrato colectivo de trabajo bienio 1983-1985, esta cláusula se modificó adicionándose que "cuando algún trabajador de confianza asesore a un asegurado, derechohabiente o solidariamente para que presente una acusación en contra de un trabajador de base el Instituto conjuntamente con el Sindicato deberá investigar el hecho y de existir culpa rescindir el contrato al trabajador de confianza". Durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo bienio 1987-1989 se cambió la frase "de existir

culpa" por "de resultar culpable" rescindir el contrato al trabajador de confianza. Durante las revisiones anteriores correspondientes a 1983 a 1987 no hubo modificaciones.

De igual forma las cláusulas de preferencia sindical dentro del contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social fueron apareciendo paulatinamente en las revisiones contractuales del contrato colectivo de trabajo realizadas por los contratantes.

La cláusula de ingreso se estipuló formalmente dentro del contrato colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social en la revisión contractual correspondiente al período de 1949 a 1950 en la cláusula 22 denominándola: "de la Titularidad de este Contrato y Exclusividad de los Puestos de Base", prescribiendo: "El instituto reconoce que las plazas de base son propiedad exclusiva del sindicato" pero con posterioridad, en el contrato colectivo de trabajo de 1955 a 1957 se modificó su sentido al señalar que: "El Instituto reconoce que la titularidad de los puestos de base corresponden al Sindicato".<sup>99</sup>

De igual forma, en el período de 1959 a 1961, el instituto reconoció al sindicato no solo la titularidad de los puestos de base, sino también del Contrato Colectivo de Trabajo, y como consecuencia de la titularidad, se estableció en el período de 1967 a 1969 que los trabajadores de base debían ser miembros del Sindicato, para posteriormente en el contrato colectivo de 1977 a 1979 establecer que el Sindicato designaría ante el Instituto representantes para la revisión de las plantillas.

Es evidente que, en el dispositivo contractual que regula las relaciones obrero patronales en el Instituto Mexicano del Seguro Social sus antecedentes denotan una evolución y desarrollo evidente, el cual refleja los

---

<sup>99</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 22.

fines protectores de los agremiados de la organización sindical titular del contrato colectivo, la cual es una de las más importantes del país y la más numerosa en cuanto a sus agremiados, de ahí el motivo de desarrollar un trabajo como el presente.

#### **2.2.4 Los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.**

Durante la gestión del primer Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional del Seguro Social, presidido por Ismael Rodríguez Aragón, se aprobaron el día 10 de junio de 1943 los primeros estatutos de la organización sindical, que inicialmente constaban de 55 artículos y 3 Transitorios. Dentro de esos estatutos se encuentra el antecedente directo de la cláusula de exclusión por separación, en el capítulo VII De las Sanciones, estableciendo la expulsión de la organización sindical como una sanción, así como los motivos o causas de expulsión y el procedimiento para su aplicación, no obstante que dentro del contrato colectivo de trabajo de ese mismo año no se contenía la cláusula de exclusión por separación, la cual fue consignada posteriormente en el contrato colectivo de trabajo correspondiente al año de 1945, luego entonces, la expulsión no implicaría la suspensión de servicios, por no contenerse una disposición de esa naturaleza y así fue consignado en el artículo 49 de estos estatutos.<sup>100</sup> Por tal motivo a continuación señalaremos el contenido de esas disposiciones.

"Artículo 43. - Los miembros del Sindicato que cometan faltas sindicales, serán acreedores a las siguientes sanciones:

- I.- Amonestación.
- II.- Suspensión de derechos sindicales.
- III.- Destitución del cargo que desempeñan en el Sindicato.

<sup>100</sup> Cfr. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Estatutos del 19 de junio de 1943, S.N.T.S.S. México 1943. Págs. 25, 27 y 28.

#### IV.- Expulsión".

"Artículo 47.- Son causas para expulsar a los socios del Sindicato las que siguen:

I.- Hacer labor de división entre los socios.

II.- Disponer indebidamente de los fondos del Sindicato.

III.- No secundar las Huelgas decretadas por el sindicato.

IV.- La traición al Sindicato prestándose a maniobras patronales.

V.- La desobediencia a los acuerdos legales del Sindicato, emanados de las asambleas.

VI.- La insubordinación grave contra los representantes del Sindicato, en asuntos sindicales.

VII.- La reincidencia en hechos que relajen la disciplina sindical y los propósitos emancipadores del Sindicato.

VIII.- Prestar servicios al patrón, en caso de que se acuerde suspender estos.

IX.- Otras causas graves, a juicio de la Asamblea".

"Artículo 48.- Para los efectos de este capítulo, se procederá en la siguiente forma:

I.- Cuando se trate de las faltas a que se refiere el artículo 44, con la simple comprobación de la falta por el Comité Ejecutivo, procederá este a aplicar la sanción correspondiente.

II.- En los casos comprendidos en los artículos 45, 46 y 47, se presentará la acusación por escrito al Secretario General del Sindicato, quien la turnará a la Comisión de Honor y Justicia, la que, previo el estudio del expediente que forme con todos los documentos probatorios que le presenten, tanto los acusadores como el acusado, formulará un dictamen proponiendo la absolución del acusado o la pena que deberá corresponderle, de conformidad con las disposiciones de este capítulo, dictamen que deberá presentar a la Asamblea General mas próxima, siendo

esta la que resuelva en definitiva, a mayoría de votos de los socios que forman el Sindicato, cuando se trate de los castigos a que se refieren los artículos 45 y 46, siendo requisito indispensable para ejecutar la expulsión, el voto aprobatorio de las dos terceras partes del total de los agremiados, cuando menos".

"Artículo 49. - La expulsión implicará la suspensión de servicios únicamente cuando en el contrato colectivo de trabajo exista cláusula de exclusión del trabajo.

En los estatutos de 1946, se estableció la expulsión en el Título Sexto, de las Sanciones, con ciertas modificaciones, entre las cuales destaca la disminución de las causales para expulsar a los socios de la Agrupación, de nueve fracciones que se establecían en los primeros estatutos de 1943, a seis fracciones y se complementó señalando que si la expulsión se encontrase aparejada a la exclusión del trabajo o servicios se debería estar a lo dispuesto por la cláusula de exclusión consignada en el contrato colectivo de trabajo desde el año de 1945, estas causales de expulsión se estaban complementadas con aquellas otras consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo a las cuales ya nos hemos referido previamente.<sup>101</sup> Por tanto a continuación señalamos estos importantes antecedentes".

"Artículo 85. - Los miembros de la Organización que cometan faltas de carácter sindical, serán acreedores a las siguientes sanciones:

- I.- Amonestación.
- II.- Suspensión de derechos sindicales.
- III.- Destitución del cargo sindical que desempeñe, y
- IV.- Expulsión".

<sup>101</sup> Cfr. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Estatutos del 22 de junio de 1946, S.N.T.S.S México 1946. Págs. 45, 47 y 48.

"Artículo 91. - Son causas para expulsar a los socios de la Agrupación, además de las señaladas en el Contrato Colectivo de Trabajo las siguientes:

I.- La insubordinación contra los representantes del Sindicato en asuntos relacionados con la Agrupación.

II.- La reincidencia en hechos que relajen la disciplina sindical y los propósitos emancipadores del Sindicato.

III.- Prestar servicios al patrón, en caso de que se acuerde suspender estos.

IV.- Cualquier otro acto grave que sea contrario a los fines de la Organización, y

V.- Otras causas análogas e igualmente graves a juicio de la autoridad a quien corresponda la imposición de este castigo".

"Artículo 48.- Para los efectos de este Título, se procederá en la siguiente forma:

I.- Cuando se trate de las faltas a que se refieren los Artículos 86 y primera parte del 87, con la simple comprobación de ellas por el Comité Ejecutivo, correspondiente, este procederá a aplicar las sanciones a que se refieren ambos preceptos.

II.- En los casos comprendidos en los Artículos 88, 89 y 90, se presentará la acusación por escrito al Secretario General, quien la turnará a la Comisión de Honor y Justicia, la que, previo el estudio del expediente que forme con todos los documentos probatorios que le presenten, tanto los acusadores como el acusado, formulará un dictamen proponiendo la absolucón de este o la pena que deberá corresponderle, de conformidad con las disposiciones de este Título en el concepto de que si la suspensión es menor de treinta días, la Comisión estará capacitada para imponerla, y en los demás casos el dictamen que produzca deberá presentarlo a la Asamblea, Consejo o Congreso mas próximo, siendo este el que resuelva en definitiva, a mayoría de votos de los socios presentes, la suspensión

mayor de treinta días; la destitución del cargo o la absolución del acusado, ya que tratándose de la expulsión deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los agremiados, y en caso de que lleve aparejada la exclusión del trabajo, deberá observarse el requisito señalado en la parte final de la Fracción III del Artículo 60 del Contrato Colectivo de Trabajo”.

Desde esa fecha, las disposiciones de los estatutos del Sindicato Nacional del Seguro Social, en relación con la expulsión de sus miembros no han sufrido ninguna modificación en la actualidad, por tanto es intrascendente señalarlas.

## CAPITULO 3

### MARCO LEGAL DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

En el presente capítulo analizaremos y desarrollaremos las disposiciones que regulan y definen las cláusulas de exclusión y preferencia sindical, reguladas por los artículos 395 y 154 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, así como los supuestos en que se puede aplicar la llamada cláusula de exclusión por separación y el procedimiento que deben agotar las organizaciones sindicales para su aplicación, el cual se encuentra consignado en el artículo 371 de la Legislación Laboral.

Asimismo, nos abocaremos también al estudio y análisis de las cláusulas de exclusión y preferencia sindical contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, en razón de que el origen de estas cláusulas se encuentra aparejado al origen del Contrato Colectivo de Trabajo y en cierto modo, estas cláusulas son fundamentales y esenciales en la contratación colectiva de igual forma, analizaremos las normas establecidas en los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, para el caso de expulsión de sus miembros, las cuales son la base de aquellas contenidas en la Ley Laboral y en el Contrato Colectivo de Trabajo, para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

#### **3.1. Ley Federal del Trabajo.**

La llamada cláusula de exclusión se divide en dos: la de ingreso o admisión, de la cual derivan las cláusulas de preferencia sindical, que se encuentran consignadas en el artículo 154 de la Legislación Laboral y la de separación, que comprende dos supuestos: expulsión y renuncia. Ambas cláusulas, la de ingreso y separación se encuentran estipuladas en el

artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, visible en el Capítulo Tercero, Título Séptimo relativo a las Relaciones Colectivas de Trabajo, a su vez el artículo 371 de la Legislación Laboral establece el procedimiento y lineamientos para su aplicación, en caso de expulsión.

Al referirme al concepto, quiero en primer lugar dar una noción de las cláusulas sindicales que vamos a emplear en nuestro estudio y que son el objeto del mismo.

### **3.1.2. De Ingreso.**

El artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en su parte primera, establece y da la pauta para una definición de esta cláusula, al prescribir que: "En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...", por lo que una definición de la misma sería que: Es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicalizados. Debe entenderse, como lo dice la ley, que los trabajadores deben ser miembros del sindicato contratante, lo que elimina la duda que existía, respecto a si la ley se refería a estos miembros, o cualquier otro que estuviera sindicalizado, aún cuando no fuera miembro del sindicato contratante y pudiera ser ocupado por la empresa.

Esta cláusula forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo, que celebraron el sindicato y el patrón para la selección de personal.

Opinamos que la denominación cláusula de exclusión de ingreso, es correcta porque se refiere a la exclusión de los trabajadores que no sean los propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que

contenga la cláusula de preferencia para ocupar las vacantes que se originen en la empresa, por tanto, llamarle simplemente cláusula de admisión o cláusula de ingreso, es dejarla incompleta e imprecisa, por la vaguedad de estas expresiones, además, el objetivo en estas cláusulas es precisamente "excluir".

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, ya que cuando en el contrato colectivo de trabajo se establezca la cláusula de exclusión de ingreso, el sindicato titular de ese pacto tiene el derecho de proponer a las personas o trabajadores para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa.

Esta cláusula no se encuentra debidamente reglamentada en nuestra legislación, ya que solamente el artículo 395 se refiere a ella, por lo que en la práctica, es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa. Así por ejemplo, se puede convenir en establecer un plazo para que el sindicato cubra las vacantes que se originen en la empresa, apercibido que en caso de no hacerlo, el patrón quedará facultado para cubrirla, con la obligación de que el trabajador seleccionado se sindicalice. También con motivo de esta cláusula, se puede fijar un periodo de prueba durante el cual el trabajador deberá acreditar su capacidad. Al respecto el artículo 47, Fracción I de la Ley Laboral señala:

"Artículo 47. Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

"I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, o aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta

días de prestar sus servicios el trabajador...".

La cláusula de admisión o ingreso contenida en el contrato colectivo de trabajo tiene "los siguientes alcances: a) El derecho del sindicato a proponer a las personas que ocupan las vacantes o puestos de nueva creación (a que se refiere el párrafo II, del artículo 154, del Código Laboral) se limita a los puestos de base o planta que no estén incluidos en el escalafón, pues los incluidos en el mismo deberán ser cubiertos escalafonariamente, conforme al artículo 159 de la Ley Laboral; b) Si en el contrato colectivo de trabajo existente estipula que las vacantes serán cubiertas a proposición del sindicato, debe interpretarse que se refiere a los puestos de última categoría, pues de otro modo se violarían los derechos escalafonarios de los trabajadores de planta, previstos en el artículo 159<sup>102</sup>, este precepto consigna lo siguiente:

"Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor

---

<sup>102</sup> Ley Federal del Trabajo, Cimentada por Climent Beltrán, Juan B. Ob. Cit. Pág. 214.

antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con la aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó la siguiente jurisprudencia:

**"PETROLEROS. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO SE APLICA A LA ÚLTIMA CATEGORÍA.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión por ingreso, el sindicato tiene derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa, pero tal disposición debe entenderse en el sentido de que las proposiciones deben corresponder a puestos de base o planta que no estén sujetos o incluidos en el escalafón, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 159 de la mencionada ley laboral. Ahora bien, si dentro del contrato colectivo vigente en Petróleos Mexicanos la cláusula 4 menciona que las vacantes serán cubiertas a proposición del Sindicato, también es cierto que dicha cláusula debe

interpretarse en el sentido de que todos los puestos a la que la misma hace referencia son los de la última categoría, porque de otra manera, se violarían los derechos adquiridos por los trabajadores de planta existentes en la empresa, dado el contenido de la Ley Federal del Trabajo".

Amparo directo 3231/81. Jesús Franco. 17 de octubre de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4258/81. Pablo Viguierias Martínez. 3 de noviembre de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 667/83. Enrique de los Ríos Domínguez. 10 de octubre de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 538/82. Mateo Benítez Flores. 23 de enero de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4153/82. Lorenzo Martínez Ortiz. 26 de marzo de 1984. Cinco votos.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 329. Página: 216.

Los otros aspectos de esta cláusula se estudiarán al examinar su constitucionalidad.

### **3.1.3. Preferencia Sindical.**

La palabra preferencia deriva del latín *praeferens-entis*, participio activo de *praeferre*, preferir. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa primacía, ventaja que se otorga a una persona o cosa sobre otra, elección, inclinación favorable o predilección<sup>103</sup>. El derecho de preferencia es la primacía que se otorga a una persona por disposición

---

<sup>103</sup> Cfr. LASTRA LASTRA. José Manuel. Derecho Sindical. Ob. Cit. Pág. 214.

de la ley, por declaración unilateral de voluntad o por acuerdo de voluntades, para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieran tener expectativas sobre ese mismo derecho.<sup>104</sup>

En la Ley Federal del Trabajo los derechos de preferencia y preferencia sindical se encuentran consignados en su artículo 154, que señala:

"Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

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

Podemos afirmar que, los derechos de preferencia sindical se otorgan por disposición de la misma ley en beneficio de los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos otros que no lo son, cuando exista contrato colectivo y este contenga cláusula de exclusión de ingreso, también se refiere o se otorgan a aquellos trabajadores que reúnan ciertas condiciones o características que la propia ley establece. La finalidad de la preferencia sindical es que las plazas sean ocupadas únicamente por

---

<sup>104</sup> Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Décimo Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág. 2482.

trabajadores sindicalizados, por tanto, los trabajadores deberán sindicalizarse. Asimismo las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tenga celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato, cuando exista contrato colectivo y éste contenga cláusula de exclusión de ingreso, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido Jurisprudencia que a la letra señala:

**"PREFERENCIA, DERECHO, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO.** El artículo 154 de la Ley Federal del trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros, respecto de aquellos que hayan prestado sus servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón. El espíritu que informa este precepto, como fue el que inspiró la Fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154

lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tenga celebrado contrato colectivo de trabajo o este no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia".

**Séptima Época:**

Amparo directo 1163/73. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 30. 24 de septiembre de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 3996/73. Alfonso González Magaña y Sección 31 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 14 de enero de 1974. Cinco votos.

Amparo directo 5685/73 Carolina Rangel Ponce. 6 de marzo de 1974. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3647/73 Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 18 de abril de 1974. Cinco votos.

Amparo directo 5894/73. José Ortiz Paz. 24 de junio de 1974. Cinco votos.

Nota: El contenido del artículo 154 citado, fue modificado sustancialmente en la parte que interesa por la reforma a dicho precepto, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 2 de julio de 1976. Sobre la interpretación del texto reformado, la otrora cuarta Sala no integró Jurisprudencia; solo tenía ejecutorias falladas por mayoría de tres votos contra dos.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V; Parte HO. Tesis: 1032. Página: 71.

Los derechos de preferencia se ven complementados, por lo dispuesto en el artículo 132 Fracción XI de la Ley Laboral, que impone al patrón la obligación de enterar al sindicato titular del contrato colectivo de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que

deban cubrirse en la empresa respectiva, obviamente cuando exista contrato colectivo dentro de la empresa y este contenga cláusula de admisión, ese precepto consigna:

"Artículo.132.- Son obligaciones de los patrones:...

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse".

Los derechos de preferencia sindical son consignados dentro del contrato colectivo mediante las cláusulas de preferencia sindical que son aquellas disposiciones legales o pactos incluidos en el contrato colectivo de trabajo, que imponen al empresario la obligación de conceder preferencias a los trabajadores sindicalizados. Esta preferencia sindical deriva de la propia ley o del convenio colectivo de trabajo, otorgando beneficios mayores por parte del patrón, a los trabajadores afiliados a los sindicatos, respecto de aquellos que no lo están, el objetivo de estas cláusulas es inclinar la voluntad del trabajador a hacerse miembro del sindicato.<sup>105</sup>

Las cláusulas de preferencia sindical: son derechos que se fundan en la ley, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen, constituyen, para Mario de la Cueva, limitaciones a la "libre selección de personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos".<sup>106</sup>

En consecuencia, todo aquel trabajador sindicalizado está sujeto a

<sup>105</sup> Cfr. RUPRECIIT, Alfredo, J. Derecho Colectivo del Trabajo, S/Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1980. Pág. 171.

<sup>106</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ob. Cit. Págs. 423 y 424.

las estipulaciones establecidas en el contrato colectivo y a las normas consignadas por la organización sindical de la cual forman parte sus estatutos y a los actos emanados de ellos.

#### **3.1.4. Nacionalista.**

Esta cláusula se podría definir como una disposición legal incluida en el contrato colectivo de trabajo, que da al patrón la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo son. Su fundamento se encuentra en lo dispuesto por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo. Se refiere específicamente a la preferencia de los trabajadores mexicanos, respecto de los extranjeros, éste aspecto se ve complementado con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 7 de Ley Laboral que establece la obligación del patrón, de emplear dentro de la empresa solo trabajadores mexicanos o un parámetro mínimo del noventa por ciento, en categorías técnicas o profesionales, y en caso de no haber trabajadores especializados en determinada actividad se podrán utilizar los servicios en forma temporal de trabajadores extranjeros en un porcentaje no mayor del diez por ciento, asimismo los médicos que presten sus servicios dentro de una empresa deberán ser únicamente mexicanos; este precepto textualmente dice:

"En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas

deberán ser mexicanos.

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

Sin embargo, la ley condiciona este derecho a que opere en igualdad de circunstancias, de acuerdo con el artículo 3 de La Ley Laboral.<sup>107</sup>

### **3.1.5. De Eficacia.**

Esta es una cláusula, por virtud de la cual, el patrón se obliga por ley, a conceder preferencias en igualdad de circunstancias, a aquellos trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo. Su fundamento también lo encontramos en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a... quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo...".

Este derecho comprende dos aspectos: la antigüedad y la satisfactoria prestación de servicios del trabajador en la empresa, con respecto de aquel otro que no ha prestado sus servicios dentro de la empresa, en consecuencia se preferirá al trabajador de mayor antigüedad en la empresa para que permanezca a su servicio en caso de reajuste o reducción de trabajo. En esta causa de preferencia también se contempla a aquellos trabajadores que tienen la calidad de eventuales y a los que realizan trabajos extraordinarios o por obra determinada dentro de la empresa, quienes tendrán preferencia a ocupar una nueva relación de trabajo con respecto a aquellos trabajadores que nunca han laborado en la empresa, derivado de la satisfactoria prestación de sus servicios. A estos

---

<sup>107</sup> Cfr. SOTO CERBON, Juan. Teoría General de Derecho del Trabajo, S/Ed. Editorial Trillas. México. Pág. 178.

trabajadores pretende proteger el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo al consignar:

"Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

Los artículos 158 y 159 de la Ley Laboral son la base del sistema de escalafón dentro de la empresa, en donde se establecen los derechos de preferencia y los derechos de ascenso, tomándose para ello de igual forma los aspectos relativos a la antigüedad y la satisfactoria prestación de servicios del trabajador en la empresa.

### **3.1.6. Sindical.**

Se puede definir esta cláusula como una disposición legal que se tiene que incluir en el contrato colectivo de trabajo y que obliga al empresario a conceder preferencias a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo sean, para que presten sus servicios en su empresa.

Es obvio que al existir la cláusula de admisión dentro de un contrato colectivo del cual es titular un determinado sindicato, este le faculta a la organización sindical a proponer y preferir a sus agremiados para ocupar plazas de nueva creación y para ingresar a laborar dentro de determinada empresa.

Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene el siguiente criterio Jurisprudencial:

**"PREFERENCIA, DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA INEXISTENCIA, CUANDO NO HAY CONTRATO DE TRABAJO. TRABAJADORES LIBRES.** La obligación señalada en la Fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, de dar preferencias a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están, solo tiene aplicación cuando existe firmado un contrato colectivo entre el patrón y un sindicato por el cual aquel se obliga a contratar solamente a elementos sindicalizados, pues la ley no obliga a los patrones a informarse si en la región donde opera su establecimiento existe un sindicato cuyos miembros deban ser empleados con exclusión de los trabajadores libres sobre todo si al hacer la solicitud respectiva el sindicato, ya se encontraban laborando en la negociación elementos libres que tienen los mismos derechos que los sindicalizados y que no pueden ser desplazados de sus puestos, porque ello pugnaría con la libertad de trabajo garantizada por el artículo 4º constitucional".

**Sexta Época:**

Amparo directo 8436/41. José Santos Ramos. 26 de febrero de 1942.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6157/42. Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Panificadora del estado de Nuevo León. 12 de noviembre de 1942.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4476/46. Piñero Hermanos, S. De R.L. y coags. 21 de febrero de 1947. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7175/46. Maderería Loya, S. de R. L. y coags. 21 de febrero de 1949. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 9295/66. Lorenzo Ríos. 25 de marzo de 1968.  
Unanimidad de votos.

Nota: El artículo 111 citado, corresponde al 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 340. Página: 226.

En caso de no existir la cláusula de exclusión dentro del contrato colectivo de una empresa o de no existir esa cláusula ni tampoco contrato colectivo, el patrón podrá elegir y seleccionar libremente a sus trabajadores, respetando las disposiciones contenidas en el artículo 154 de la Ley Laboral.

### **3.1.7. Legal.**

Es aquella cláusula que por disposición de ley tiene que incluir en el contrato colectivo de trabajo, ciertas preferencias hacia los trabajadores, en determinadas circunstancias y en diversas clases de trabajo. Por ejemplo, el artículo 251 del Código Laboral, señala que: "Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirían conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si estos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo del trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".

Esta disposición se ve complementada con lo dispuesto en los artículos 273, 437, 438 y 439 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren también a los trabajadores "reajustados", que son separados por reducción de personal o de puestos, otorgándoles el derecho para regresar a sus puestos siempre y cuando sigan perteneciendo a los sindicatos que celebraron el contrato colectivo dentro de la empresa. En el supuesto del

reajuste de personal de conformidad con estos preceptos, serán reajustados aquellos trabajadores con menor antigüedad.

### **3.1.8. Por Separación.**

Esta cláusula tiene su origen en las disposiciones particulares de los estatutos de cada sindicato y tiene como finalidad fortalecer la unidad y la organización sindical. Los estatutos como hemos señalado regulan la vida interna de la organización sindical, sus disposiciones tienen el carácter de ley, y son obligatorias, por tanto no pueden ser transgredidas por ningún miembro del sindicato. Todos los estatutos de los sindicatos contienen las sanciones a que pueden hacerse acreedores los socios cuando cometen actos violatorios de la reglamentación interna o que atentan contra la unidad del sindicato. En términos generales las sanciones que se contemplan son las siguientes: amonestaciones verbales y escritas, remoción de los cargos sindicales, suspensión en los derechos sindicales y la expulsión del sindicato y como consecuencia, la separación del trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentra estipulado en el artículo 395, segundo párrafo: "...Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

De acuerdo con el numeral en cita, esta cláusula expresamente permitida, no es obligatoria, sino tan solo lícita y posible en los contratos colectivos, y es aplicable en dos supuestos: por expulsión y renuncia de los miembros de la organización sindical. Esta cláusula forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo y otorga un derecho al sindicato e impone una obligación para el patrón. Siendo además una modalidad especial del derecho del trabajo.

En el supuesto de que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación se aplique por renuncia del trabajador de pertenecer al Sindicato, ésta debe ser libre y espontánea, en caso contrario, se encontrará afectada de nulidad. Por tanto, al sindicato le corresponde acreditar la existencia de esa renuncia en los términos señalados, cabe señalar sobre el particular lo establecido por la Suprema Corte de Justicia en la tesis Jurisprudencial que señala:

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA. POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR CORRESPONDE AL SINDICATO LA CARGA DE LA PRUEBA.** Si consta en autos que el sindicato tercero interesado solicitó del patrón que separara del trabajo al actor por haber renunciado a pertenecer al mismo, le corresponde probar fehacientemente la existencia de tal renuncia, que debe ser expresa e indubitable, y no inferirla a base de presunciones".

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 2622/90. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil en General y similares de la República Mexicana 29 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretario José Vázquez Figueroa.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Época: Octava Época. Tomo VI Segunda Parte-1. Tesis: Página: 96 Tesis Aislada.

Por tanto, una vez que haya sido aceptada esta renuncia la cual reúne las características anteriormente señaladas, la directiva sindical le solicitará al patrón la separación del empleo del trabajador, por esa circunstancia, al patrón le será suficiente esa solicitud del sindicato. Luego

entonces, es claro el derecho del sindicato para solicitar y obtener la separación de los agremiados que renuncien libremente a pertenecer a esa agrupación sindical, así como la obligación que tiene el patrón de realizar la separación del empleo del trabajador.

En el caso de la cláusula de exclusión por separación, los sindicatos cuentan con una amplia libertad para determinar las causas de expulsión de la organización sindical, en sus estatutos, dentro de las cuales podemos señalar: "las reincidencias de faltas graves, faltas político sindicales, faltas propiamente sindicales y faltas de carácter privado, actitudes o conductas contrarias a las finalidades del sindicato".<sup>108</sup> No obstante ello, el sindicato tiene la obligación de ceñirse a lo dispuesto en la Ley Laboral y los estatutos respectivos para proceder a la separación y expulsión, así como la obligación de remitir a la empresa, junto con su petición, copia de los documentos correspondientes, sin que esto implique derecho para que los patrones juzguen sobre la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula.

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo establece el contenido de los estatutos de las organizaciones sindicales y la fracción VII de este dispositivo regula también las normas aplicables al procedimiento de expulsión entre las cuales se encuentran:

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

La Asamblea en el caso de expulsión de un agremiado es la máxima autoridad dentro del sindicato, ya que a través de ella se expresa la voluntad y acuerdo del interés jurídico de los trabajadores, por tal motivo la asamblea de trabajadores se erige en una especie de tribunal con el

---

<sup>108</sup> PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión, Ob. Cit. Pág. 64.

propósito de conocer sobre una expulsión en una asamblea especial (extraordinaria), para determinar si es procedente o no la expulsión mediante el consenso de la mayoría de trabajadores que forman parte de la organización sindical.

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

Las secciones son la célula básica de los sindicatos nacionales, a las cuales se les confiere cierta libertad de acción dentro de los marcos estatutarios, como en el presente caso, en que las secciones solamente realizarán el procedimiento para la expulsión de alguno de sus miembros, convocando para ello a una asamblea extraordinaria, sin embargo, si se acuerda la expulsión, esta deberá de someterse a consideración de todas las secciones que componen el sindicato nacional; dado que no son los trabajadores de la sección en que se inicia el procedimiento quiénes resolverán sobre su expulsión, sino la mayoría de los miembros del sindicato.

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

En términos generales, los procedimientos para enjuiciar a los miembros y aplicar sanciones requieren de una investigación previa por parte del organismo de vigilancia y justicia, la Comisión de Honor y Justicia. Dicha investigación exige normalmente que se escuche tanto a la parte acusadora como al acusado. Una vez realizada la investigación y emitido un dictamen que amerite una sanción grave, esta debe someterse a la

ratificación o rectificación en una asamblea general o en convenciones o congresos en los casos de organismos nacionales. Los trabajadores tienen el recurso de apelación en las instancias superiores. Estos procedimientos en general se encuentran consignados en los estatutos de cada organización sindical. Por tanto se deberá respetar el derecho de todo trabajador a ser oído en su defensa, y en caso contrario la expulsión que se decreta carecerá de legitimidad y por ende será nula.

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

Ante la asamblea se deberán aportar tanto las pruebas que sirvan de base para abrir un procedimiento para la aplicación de una sanción de esta naturaleza y las del afectado para acreditar su inocencia, en estas pruebas se deberá apoyar la resolución que emita la asamblea, con ello se está respetando la garantía de audiencia contenidas en los artículos 14, 16, 20 fracciones V y IX constitucionales.

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

Se consigna la participación activa de los miembros de la organización sindical, ya que su votación tiene que ser directa y no delegada, complementando con ello, las normas estatutarias que en su mayoría consignan la obligación de sus agremiados asistir puntualmente a las asambleas, garantizando así la asistencia y participación de los trabajadores quienes deberán estar presentes en la asamblea en que se apruebe la expulsión.

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

Se establece la obligación de que esta sanción, sea acordada por la mayoría de los agremiados de una organización sindical, por tanto resulta indispensable y necesaria la presencia y voluntad de la mayoría de los miembros de un sindicato para aplicar esa medida.

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

Las causas o motivos para la expulsión son aquellos hechos considerados como ilícitos por los trabajadores organizados para la solidaridad y finalidades sindicales; son diversos y acordes a los principios de cada organización sindical, dentro de los cuales podemos mencionar: la traición y la complicidad con los patrones, y algunas otras faltas graves contra la integridad, los principios y los procedimientos sindicales consignadas en los propios estatutos y todos aquellos actos violatorios de la reglamentación interna o que atentan contra la unidad del sindicato.

Creemos que la cláusula de ingreso y de exclusión son distintas, aunque tengan una relación entre sí, ya que la cláusula de exclusión por separación es una consecuencia legal de la cláusula de ingreso, ya que el sindicato al ser el titular del contrato colectivo, también es el titular de las plazas dentro de la empresa, situación que le otorga pleno derecho a separar de estas a aquellos trabajadores que no cumplan con las disposiciones que regulan la vida interna de la organización profesional.

La cláusula de exclusión por separación opera íntegramente, ya que por el solo hecho del ingreso se considera que los trabajadores sindicalizados aceptan caer bajo las disposiciones estatutarias de la organización sindical y, en consecuencia, dentro de la posibilidad de

aplicación de esta cláusula.

### **3.2. Tratamiento Jurídico en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

La importancia del contrato colectivo de trabajo en el presente estudio, es fundamental, ya que las cláusulas de exclusión se encuentran supeditadas a la existencia de un dispositivo contractual celebrado entre el sindicato y el patrón o empresa, por tanto estas cláusulas de exclusión lo necesitan para existir. Dentro del contrato colectivo de trabajo pueden ser acordadas por las partes diversas modalidades de las cláusulas de exclusión entre las cuales destacan:

La de taller cerrado (closed shop) en que el patrón solo puede contratar a trabajadores sindicalizados, quienes conservan su empleo mientras mantengan su afiliación al sindicato.

La de taller sindicado (unión shop) en que el trabajador contratado por el patrón debe afiliarse al sindicato dentro de un plazo determinado.

La de taller agremiado en que el patrón solo puede contratar y mantener trabajadores pertenecientes a un determinado sindicato.

La de mantenimiento de miembros sindicalizados (maintenance of membership clauses) que obliga al patrón a despedir a los trabajadores que se desafilian del sindicato.

Hiringhall que obliga al patrón a tomar trabajadores nuevos por medio del sindicato.

Las de preferencia sindical, en que el patrón concede ventajas o

beneficios de diversa naturaleza a los trabajadores sindicados, especialmente en materias tales como remuneraciones, tiempo de trabajo, ascensos, licencias y traslados.

La de pago de cotizaciones (agency shop) que se origina como consecuencia de las funciones de representación del sindicato, que puede estar acompañada por la de descuento realizado por el patrón para ser entregado al sindicato (check off system).<sup>109</sup>

Específicamente, dentro del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, estas cláusulas de exclusión se encuentran consignadas en sus dos modalidades, de ingreso y separación, en una forma que denota el desarrollo alcanzado por la organización sindical titular del contrato colectivo, y en todas aquellas cláusulas y Reglamentos que se conforman y se encuentran insertos a ese pacto; los cuales contienen cada una de las conquistas sindicales obtenidas y que se traducen en derechos y prerrogativas en favor de sus agremiados.

### **3.2.1. De Ingreso.**

El capítulo IV del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social que se refiere a la Contratación, establece las bases de la Cláusula de ingreso, en la estipulación 22 que consigna en favor del Sindicato la Titularidad del Contrato y la Exclusividad de los Puestos de Base, estableciendo que los trabajadores de base, por obra determinada y sustitutos provendrán invariablemente de las Bolsas de Trabajo, y serán contratados en los términos de la Cláusula 23, que se refiere a los lineamientos para la Ocupación de Plazas Vacantes en Categorías Autónomas o de Pie de Rama y del Ingreso de Trabajadores, estableciendo

---

<sup>109</sup> Cfr. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Ob. Cit. Págs. 159 a 161.

como requisito indispensable ser miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social; estas disposiciones se ven complementadas por la Cláusula 22 Bis que consigna los lineamientos para la Cobertura y Revisión de Plantillas en el Instituto, cada una de estas disposiciones conforman y complementan la Cláusula de exclusión de ingreso por lo cual a continuación nos referiremos a cada una en particular.

"Cláusula - 22.- Titularidad de este Contrato y Exclusividad de los Puestos de Base.

El Instituto reconoce que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, tiene la titularidad de este Contrato y la exclusividad de los puestos de base, cuya lista completa de categorías consta en el Tabulador de Sueldos anexo, así como los puestos correspondientes a las Categorías que se aumenten o modifiquen por acuerdo de las partes.

Para trabajar al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social es requisito indispensable ser miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

En los términos de este Contrato, el Instituto solicitará y el Sindicato proporcionará al personal que requiera, debiéndose estar en su caso a lo dispuesto en la Cláusula 23".

Esta cláusula es lícita y se encuentra claramente sustentada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y obliga al Instituto a emplear en los puestos de base solo a aquellos trabajadores que sean miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, es lógico que el Sindicato al ser el titular del Contrato Colectivo y los puestos de base, se encuentre facultado para proponer a sus agremiados para que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación dentro del Instituto. Por tal motivo es indispensable ser miembro de esta organización sindical para laborar en un

puesto de base dentro del Instituto, a su vez el Instituto está obligado a informar dentro de un término no mayor de cinco días hábiles a partir de la fecha en que se genere una vacante definitiva o temporal, y solicitará al sindicato el personal que requiera, el cual será cubierto por el área de Bolsa de Trabajo del Sindicato con el aspirante mejor calificado.

#### Cláusula 22 Bis. – Cobertura y Revisión de Plantillas

El Instituto cubrirá oportunamente con trabajadores de base o sustitutos, las vacantes temporales o definitivas, en los términos de los Reglamentos de Bolsa de Trabajo y Escalafón vigentes.

Instituto y Sindicato integran la Comisión Nacional Mixta de Revisión de Plantillas, así como Comisiones Mixtas Delegacionales cuyas funciones serán verificar la cobertura permanente de las plantillas autorizadas, conocer los motivos del ausentismo y recomendar acciones para su disminución, identificar áreas o servicios con sobrecargas de trabajo o necesidades de reestructuración, para, en su caso, solicitar a la Comisión Nacional la revisión de la plantilla correspondiente”.

Para laborar dentro del Instituto es indispensable ser miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, quien es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo y de todas y cada una de las plazas dentro del mismo y, quien determina los lineamientos a seguir para la ocupación de las plazas vacantes, las cuales como lo señala esta cláusula serán ocupadas por trabajadores de base o sustitutos que también son miembros del Sindicato en los términos establecidos por el Reglamento de Bolsa de Trabajo. La verificación de la cobertura permanente de plantillas estará a cargo de una Comisión integrada por representantes del Instituto y del Sindicato.

"Cláusula 23. – De la Ocupación de Plazas Vacantes en Categorías Autónomas o de Pie de Rama y del Ingreso de Trabajadores.

Los trabajadores de base que soliciten cambio de turno y/o adscripción, ampliación de jornada, cambio de residencia y cambio de rama, así como los trabajadores contratados para obra determinada o para sustituciones y los de nuevo ingreso, provendrán invariablemente de las Bolsas de Trabajo.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes, en primer término, los trabajadores de base y en segundo término los de nuevo ingreso, de acuerdo a las características de la plaza y en los términos del Reglamento de Bolsa de Trabajo.

Los trabajadores de base que soliciten cambio de turno y/o adscripción, ampliación de jornada o cambio de residencia no serán calificados y ocuparán las plazas vacantes en categoría autónoma o de pie de rama escalafonaria en los términos del Reglamento de Bolsa de Trabajo. Los trabajadores de base que soliciten cambio de rama, deberán satisfacer los requisitos de la categoría a la que aspiren en los términos del Reglamento de Bolsa de Trabajo y obtener calificación aprobatoria, ocupando las plazas vacantes en el orden de las calificaciones obtenidas.

Si en los registros de los trabajadores de base, no hubiere candidato para ocupar la plaza vacante, se consultará el registro de candidatos de nuevo ingreso seleccionándose al candidato mejor calificado.

Para cubrir las sustituciones urgentes en plazas que quedan vacantes por menos de treinta días, Bolsa de Trabajo seleccionará libremente de sus registros a los sustitutos y en sustituciones mayores de treinta días ingresará el candidato mejor calificado.

El ingreso de aspirantes a las Bolsas de Trabajo se efectuará con las propuestas que al efecto expida el Sindicato aludido, las que entregará a los solicitantes que reúnan los requisitos señalados en el profesiograma que corresponda, sin mas limitación que las necesidades de contratación que señale el Instituto, de acuerdo con los volúmenes de plazas vacantes de las categorías que se pretenda cubrir.

El Sindicato podrá revisar los expedientes que se integren en el proceso de selección de los aspirantes de nuevo ingreso y participará en la expedición de los nombramientos. El proceso de selección de aspirantes a cambios de rama se egirá por los procedimientos señalados en el Reglamento de Selección de Recursos Humanos para Cambio de Rama.

En tratándose de nuevo ingreso en el área médica y para médica y en igualdad de circunstancias, tendrán preferencia los profesionales médicos y los profesionales técnicos de la salud, egresados de los cursos que imparta el Instituto".

La presente cláusula dispone que todos los trabajadores independientemente de su tipo de contratación, por obra determinada, sustitutos y los de nuevo ingreso deberán provenir de las Bolsas de Trabajo, que son los organismos que manejan el registro de propuestas sindicales, de candidatos y su nominación para ocupar plazas vacantes en categorías autónomas o de pie de rama y escalafón. Asimismo establece los lineamientos básicos para la ocupación de plazas vacantes y movimientos internos como cambio de turno, adscripción, ampliación de jornada, cambio de rama, etc. Estas disposiciones limitan la facultad del Instituto para seleccionar libremente a su personal y se encuentran complementadas por el Reglamento de Bolsa de Trabajo el cual regula la admisión e ingreso al Instituto y la ocupación de plazas vacantes o de

nueva creación. La finalidad de todas estas disposiciones contractuales es obtener que la contratación de toda clase de trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social y la ocupación de plazas vacantes y de nueva creación se haga únicamente por conducto y determinación del Sindicato, es decir, que todas las plazas sean ocupadas únicamente por trabajadores sindicalizados.

### **3.2.2. Cláusulas de Preferencia Sindical.**

Dentro del dispositivo contractual que regula las relaciones obrero patronales del Instituto Mexicano del Seguro Social las cláusulas de preferencia sindical, que imponen a la empresa la obligación de conceder prioridades a los trabajadores sindicalizados se encuentran consignadas en las cláusulas 14, 15, 20, 22 bis, 23, 24, 26, 49, 51, 53, a cada una de ellas nos referiremos en lo particular más adelante. Es importante señalar que cada una de estas cláusulas tienen como base los derechos de preferencia consignados en la Ley Federal del Trabajo, a los cuales nos hemos referido con antelación; con características particulares y complementarias.

### **3.2.3. Nacionalista.**

Esta disposición obliga al Instituto Mexicano del Seguro Social a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos agremiados al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social respecto de quienes no lo son, su fundamento se encuentra en lo dispuesto por la cláusula 15 que establece:

#### **"Cláusula 15. -- Técnicos Extranjeros**

Los técnicos extranjeros que el Instituto tenga a su servicio, no podrán ser empleados para ocupar puestos o desempeñar trabajos distintos

de aquellos para los que hayan sido especialmente contratados. Serán contratados, por tiempo fijo, con obligación de instruir en su especialidad, cuando menos a tres mexicanos trabajadores de base. El técnico extranjero, al término de su contrato, será sustituido de inmediato por el mexicano que haya aprendido su especialidad".

La base de esta cláusula son los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 7, 154, esta cláusula se refiere a aquellos trabajadores que son contratados directamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social para ocupar categorías técnicas en cuya especialidad no existan trabajadores de base o sindicalizados, los cuales deberán de ser contratados por tiempo fijo, y están obligados a capacitar o instruir en su especialidad a los trabajadores de base en una proporción mínima de tres trabajadores, quienes al término de su contrato del técnico extranjero, ocuparán inmediatamente su lugar, su objetivo es que los puestos o plazas dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social sean ocupadas por trabajadores de base o sindicalizados.

#### **3.2.4. De Eficacia.**

Mediante esta cláusula el Instituto Mexicano del Seguro Social concede preferencias en igualdad de circunstancias, a aquellos trabajadores sindicalizados que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, esta disposición se encuentra consignada en las cláusulas 14, 18, 18 bis, 20,24,26.53, que establecen:

"Cláusula 14. – Sindicalizados que Pasen a Puestos de Confianza.

Los miembros del Sindicato que sean promovidos a puestos de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos sindicales, debiendo solicitar como requisito indispensable, antes de entrar en funciones la

licencia respectiva al Sindicato; si estos trabajadores son objeto de promociones dentro de diferentes puestos de confianza, deberán solicitar nueva licencia cada vez que esto suceda, para que al cesar la comisión de confianza puedan regresar a la plaza de base de donde procedieron; a menos que en el desempeño del puesto de confianza hubieren incurrido en actos contrarios a los trabajadores, a la Seguridad Social al Sindicato, a la ética y al honor y que tales actos hubieren ameritado su despido, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso la separación operará también respecto al puesto de base en forma inmediata.

Los trabajadores no ocuparán los puestos de confianza a que fueron promovidos, cuando exista objeción del Sindicato.

Las plazas de pie de rama, autónomas o escalafónarias, que dejen los trabajadores al pasar a confianza se considerarán vacantes definitivas.

Cuando los trabajadores de confianza con licencia sindical, reanuden labores en su categoría de base, ya sean autónomas, de pie de rama o escalafonaria, tendrán derecho a ocupar plaza definitiva, en la localidad donde desempeñó el puesto de confianza o en la adscripción en la que se encontraba originalmente su plaza de base, a elección del trabajador".

La presente cláusula establece la posibilidad de que los trabajadores sindicalizados ocupen un puesto de confianza, siempre y cuando cuenten con la anuencia del Sindicato quien podrá válidamente oponerse a que ocupen ese puesto de confianza, por tanto deberán solicitar al Sindicato una licencia sindical para ello, que se deberá tramitar ante el órgano respectivo, la Secretaría de Trabajo; cada vez que sean promovidos para ocupar algún puesto de confianza, a los trabajadores sindicalizados que se encuentren en estos supuestos les serán suspendidos sus derechos sindicales, ya sean de representación o de elección entre otros. Los cuales

les serán restituidos una vez que cese la comisión respectiva y se reincorporen a sus puestos de base, e incluso tendrán derecho a elección de trabajador a ocupar una plaza en el lugar en que se encontraba desempeñando labores de confianza o en el lugar de adscripción de su base.

**"Cláusula 18. – Trabajadores a Obra Determinada.**

Son los contratados cuando las necesidades del Instituto lo requieran para realizar una labor específica, que no tiene carácter permanente, concluida la cual, se extingue la relación de trabajo; pero que tendrán garantizados sus derechos preferenciales, al ser necesarios al Instituto sus servicios para ejecutar otra obra determinada análoga o similar...".

En esta cláusula se contempla a los trabajadores que realizan trabajos extraordinarios o por obra determinada dentro del Instituto quienes tendrán preferencia para ejecutar trabajos de esa naturaleza o similares, con respecto de aquellas personas que nunca han laborado en el Instituto; su fundamento dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentra consignado en el artículo 156.

**"Cláusula 18 Bis. – Trabajadores Sustitutos.**

Son los contratados para desempeñar una actividad necesaria y permanente por tiempo fijo, por razón de incrementos temporales de trabajo, ausencias no cubiertas por otro procedimiento o en tanto se resuelve sobre la promoción a plaza vacante, conforme al Reglamento de Bolsa de Trabajo.

...Comprobada la necesidad indefinida del trabajo calculada como temporal, el Instituto sustituirá las plazas temporales por puestos de base...".

De igual forma, esta cláusula protege a aquellos trabajadores sustitutos que suplen las vacantes transitorias o temporales y en razón de incrementos temporales de trabajo dentro del Instituto, quienes tendrán preferencia con respecto de aquellas personas que nunca han laborado en el Instituto para ocupar esa plaza una vez comprobada la necesidad indefinida del trabajo que desempeña, el fundamento de esta cláusula como aquella que le antecede se encuentra consignado en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo.

#### "Cláusula 20. – Supresión de Puestos.

No podrá ser suprimido un puesto de base, sin el previo acuerdo de las partes o sin resolución de la autoridad competente. Ningún trabajador que sea miembro en funciones del Comité Ejecutivo Nacional, de los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegacionales Foráneos Autónomos, de los Comités Ejecutivos Delegacionales y Subdelegacionales, de las Comisiones Nacionales, Seccionales y Delegacionales Foráneas Autónomas, Subcomisiones, Representantes del Sindicato ante las Comisiones y Subcomisiones Mixtas, Arbitral de Cambios, de Becas, de Bolsa de Trabajo, para la Calificación y Selección de Puestos de Confianza "B", de Capacitación y Adiestramiento, de Seguridad e higiene, Disciplinaria, de Escalafón, de Infectocontagiosidad y Emanaciones Radiactivas, de Jubilaciones y Pensiones, Paritaria de Protección al Salario, de Pasajes, para la Productividad, de Resguardo Patrimonial, de Ropa de Trabajo y Uniformes, de Selección de Recursos Humanos para Cambio de Rama y, de Tiendas, o cualquier otro miembro que desempeñe una comisión sindical, podrá ser afectado en casos de supresión de puestos.

Las reglas para el retiro de trabajadores por causa de supresión de puestos son las siguientes:

Los trabajadores que al servicio del Instituto hubieren sufrido un riesgo de trabajo ocasionándoles incapacidad parcial permanente para labores manuales, tendrán preferencia para continuar en sus puestos.

Si en la categoría en que se supriman puestos existen trabajadores con distinta antigüedad de servicios, serán afectados los que tengan menor tiempo.

Si en la categoría en que se supriman puestos hubiere dos o más trabajadores de igual antigüedad, será afectado el que tenga menor antigüedad sindical.

Si hubiere en la categoría dos o más trabajadores con igual antigüedad sindical, será afectado el que tenga menor antigüedad en la categoría.

Observados los principios señalados en las fracciones anteriores, el o los afectados pasarán a la categoría inferior para que se siga el mismo procedimiento de supresión de plazas hasta llegar al pie de rama y sean afectados los trabajadores con menor antigüedad.

En los casos de descenso y a falta de categoría inferior en las dependencias afectadas, los trabajadores respectivos ocuparán, para los fines que se persiguen, las categorías vacantes que se presenten en otras dependencias del Instituto conservando sus jornadas, horarios y turnos, preferentemente en la misma circunscripción territorial.

En los señalados casos de descenso, si el trabajador afectado no lo aceptare, le serán cubiertas todas las prestaciones contractuales a que tenga derecho, en los términos especificados en las cláusulas respectivas

de este Contrato. Si aceptare el descenso se le otorgará una gratificación equivalente a dos meses de salario que disfrutaba”.

Se consigna el derecho del Sindicato para defender la arbitraria supresión de puestos, permitiéndose únicamente esta en caso de acuerdo entre las partes o por resolución de autoridad competente. Estableciendo una excepción a favor de todos aquellos trabajadores sindicalizados que se encuentren en funciones en el Comité Ejecutivo Nacional, Seccional, Delegacional o sean representantes en las Subcomisiones señaladas en el Contrato Colectivo de Trabajo quienes no podrán ser afectados por este motivo. En las reglas para el retiro en caso de supresión de puestos se respetara el derecho a permanecer en su plaza de aquellos trabajadores que hayan sufrido un riesgo de trabajo que les ocasione una incapacidad parcial permanente, esta causa se encuentra íntimamente relacionada con la Fracción IV de la Cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo y el artículo 498 de la Ley Laboral, que obligan al patrón a readmitir y reubicar a un trabajador con esas características; y aquellos trabajadores que posean una antigüedad mayor en el servicio, o una antigüedad sindical mayor, en caso de que haya dos trabajadores que tengan la misma antigüedad dentro de la empresa; y en caso de que existan trabajadores con una antigüedad sindical igual, será afectado el de menor antigüedad en la categoría. En las reglas para la supresión de puestos se contempla la antigüedad en tres supuestos: la genérica por la prestación de sus servicios, la sindical y la de categoría; que se ven complementados por la satisfactoria prestación de sus servicios de los trabajadores sindicalizados en el Instituto.

“Cláusula 24. – Puestos de Escalafón.

Para cubrir los puesto de escalafón se atenderá a lo siguiente:

De los candidatos, los aspirantes a cubrir los puestos de escalafón deberán estar en pleno goce de sus derechos sindicales.

Forma de cubrir las vacantes. Se atenderá a lo estipulado en el Reglamento de Escalafón.

Los puestos de nueva creación se incorporarán al escalafón por acuerdo de las partes".

Para comprender esta cláusula es necesario señalar que dentro del Contrato Colectivo de Trabajo el Escalafón determina, la forma, las normas, trámites y requisitos generales para cubrir las vacantes dentro del Instituto, y todo movimiento escalafonario en aplicación de las Cláusulas relativas al Contrato Colectivo de Trabajo. En el se establecen los derechos de preferencia y de ascenso, que son determinados de acuerdo a la antigüedad y la satisfactoria prestación de los servicios de los trabajadores sindicalizados, la base de este sistema de escalafón también se encuentra en lo dispuesto por los artículos 158 y 159 de la Ley Laboral. Es importante señalar que movimientos escalafonarios solo podrán realizarse entre trabajadores de base que estén en pleno uso de sus derechos sindicales mediante concurso o promoción.

"Cláusula 26. – Reglamento de Escalafón.

Los movimientos escalafonarios se regirán por las Cláusulas conducentes del contrato y el Reglamento de Escalafón, que se agrega y forma parte del mismo".

Los movimientos escalafonarios determinan la posición de un trabajador respecto de uno o más trabajadores. Estos movimientos escalafonarios se efectuarán tomando como base la eficiencia y la

antigüedad, correspondiéndole a la eficiencia un máximo de 60 puntos y a la antigüedad 40, entendiéndose como calificación escalafonaria la suma de los dos factores.

**"Cláusula 53. – Reajustados.**

Son los trabajadores definidos en la Cláusula 1 del Capítulo I de este Contrato.

Quando por resolución de la autoridad competente, o por convenio de las partes, sean reajustados los trabajadores, quedando fuera del servicio por supresión de puestos o disminución de personal en algunas dependencias del Instituto, éste les pagará ciento cincuenta días de salario por cada año laborado o parte proporcional de año, a título de indemnización y, además la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y las prestaciones que le adeudare por concepto de vacaciones, aguinaldo, etcétera. Estos trabajadores, tendrán prioridad para reingresar al Instituto, en categorías para las que reúnan requisitos".

Esta cláusula se refiere a aquellos trabajadores que por resolución de la autoridad competente o por convenio de las partes queden fuera del servicio, por supresión de puestos o disminución de personal, estableciendo de igual forma las prestaciones que por este motivo les corresponden, y quienes serán preferidos para reingresar a laborar para el Instituto en aquellas categorías en las cuales reúnan los requisitos respectivos, es decir, el Instituto esta obligado a preferir a aquellos trabajadores que le hayan prestado sus servicios satisfactoriamente por mayor tiempo en las categorías en que reúnan los requisitos necesarios para su ocupación.

### 3.2.5. Sindical.

La cláusula sindical contiene una serie de disposiciones en favor de los trabajadores, en este caso agremiados al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, respecto de aquellos que no lo son, este tipo de cláusulas son resultado o se derivan de la cláusula de exclusión por ingreso, facultando al sindicato a establecer disposiciones dentro del Contrato Colectivo favorables para sus agremiados ejemplo de ello son aquellas que han sido señaladas con anterioridad las cuales se ven complementadas con las cláusulas que a continuación se señalan:

#### "Cláusula 6. – Preferencia en turnos.

El Instituto se obliga a ocupar de preferencia en los turnos matutinos, a los trabajadores que desempeñen alguna función sindical, si no gozan de licencia con pago de salario íntegro, para el desempeño de dicha función.

Así mismo el Instituto procurará de acuerdo a las necesidades del servicio y cuando lo solicite el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, conceder cambio de turno o adscripción al término de la gestión del Secretario General de una Delegación Sindical.

Los movimientos a que se refiere esta Cláusula, se llevarán a cabo sin perjuicio de los derechos de terceros".

Esta cláusula establece un derecho en favor de aquellos trabajadores que desempeñen una función sindical, para que estos presten sus servicios preferentemente en el turno matutino, en caso de que estos no gocen de licencia para el desempeño de su cargo. De igual forma el

Instituto conforme a sus necesidades concederá cambio de turno o adscripción al término de su gestión a solicitud Sindicato.

**"Cláusula 18. – Trabajadores a Obra Determinada.**

...Cuando el Instituto tenga necesidades de contratar este tipo de trabajadores preferirá a sus trabajadores de base, si las labores de estos y la materia de trabajo lo permiten".

**"Cláusula 18 Bis. – Trabajadores Sustitutos.**

...Comprobada la necesidad indefinida del trabajo calculada como temporal, el Instituto sustituirá las plazas temporales por puestos de base..."

Estas cláusulas otorgan el derecho a los trabajadores de base a ocupar plazas de naturaleza temporal o por obra determinada, así como el derecho de ocuparlas en forma definitiva cuando estas plazas se conviertan en definitiva por las necesidades del Instituto, en los términos que establecen los Reglamentos del Contrato Colectivo de Trabajo.

**3.2.6. Legal.**

Este tipo de cláusulas se establecen por disposición de la ley el Contrato Colectivo de Trabajo, y consignan también derechos a favor de los trabajadores sindicalizados, en determinadas circunstancias y en diversas clases de trabajo, el ejemplo más claro es aquel que se encuentra consignado en el artículo 251, del cual se basan dentro del dispositivo contractual del Instituto Mexicano del Seguro Social, las cláusulas 20 y 53 ya mencionadas.

### **3.2.7. Por Separación.**

Al igual que en la mayoría de las organizaciones sindicales de nuestro país, esta cláusula tuvo sus orígenes en los estatutos, básicamente en la expulsión de los agremiados al sindicato, en los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, originalmente la expulsión no implicaba la suspensión de servicios, por que el Contrato Colectivo de Trabajo no contenía una disposición de esta índole; al trabajador expulsado solo le eran suspendidos sus derechos sindicales, posteriormente esta circunstancia fue modificada, al consignarse dentro del Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión por separación, que vino a complementar las disposiciones estatutarias que establecían la expulsión de sus agremiados con la consecuencia lógica de su aplicación, la separación. Es por lo anterior que nos referiremos a las normas estatutarias que consignan los supuestos en que es procedente la expulsión de sus agremiados los cuales señalan:

"Artículo 132.- Los miembros de la Organización que cometan faltas de carácter sindical, serán acreedores a las siguientes sanciones:

- I.- Amonestación.
- II.- Suspensión de derechos sindicales.
- III.- Suspensión en sus labores.
- IV.- Destitución del cargo sindical que desempeñe, y
- V.- Expulsión".

En este precepto se consignan las sanciones a las cuales se pueden hacer acreedores los miembros activos del Sindicato, la fracción V que se refiere a la expulsión, que es procedente en los supuestos señalados en el artículo 138, cabe señalar que los procedimientos para enjuiciar a los

miembros y aplicar sanciones como en este caso requieren de una investigación previa por el organismo de Honor y Justicia.

"Artículo 138.- Son causas para expulsar a los socios de la Agrupación, además de las señaladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, las siguientes:

I.- La insubordinación contra los representantes del Sindicato en asuntos relacionados con la Agrupación.

II.- La reincidencia en hechos que relajen la disciplina sindical y los propósitos emancipadores del Sindicato.

III.- Prestar servicios al patrón, en caso de que se acuerde suspender estos.

IV.- Cualquier otro acto grave que sea contrario a los fines de la Organización, y

V.- Otras causas análogas e igualmente graves, a juicio de la Autoridad a quien corresponda la imposición de esta sanción".

"Artículo 139.- Para los efectos de este Título, se procederá en la siguiente forma:

I.- Cuando se trate de las faltas a que se refieren los Artículos 133 y 134, con la simple comprobación de ellas por el Comité Ejecutivo correspondiente, este procederá a aplicar las sanciones a que se refieren ambos preceptos.

II.- En los casos comprendidos en los Artículos 135, 136 y 137, se presentara la acusación por escrito al Secretario General, quien la turnara a la Comisión de Honor y Justicia, la que, previo el estudio del expediente que forme con todos los documentos probatorios que le presenten, tanto los acusadores como el acusado, formulara un dictamen proponiendo la

absolución de este o la pena que deberá corresponderle, de conformidad con las disposiciones de este Título en el concepto de que si la suspensión es menor de treinta días, la Comisión estará capacitada para imponerla, y en los demás casos el dictamen que produzca deberá presentarlo a la Asamblea, Consejo o Congreso más próximo, siendo cualquiera de estos últimos los que resuelvan en definitiva, por mayoría de votos de los representantes presentes, la suspensión mayor de treinta días, la destitución del cargo o la absolución del acusado, ya que tratándose de la expulsión deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los agremiados, y en caso de que lleve aparejada la exclusión del trabajo, deberán observarse los requisitos señalados en el Contrato Colectivo de Trabajo".

Resulta importante señalar que la Comisión de Honor y Justicia juega un papel importante para la imposición de una sanción de esta naturaleza, ya que es el órgano encargado de realizar las funciones judiciales internas en la organización sindical instruyendo procesos para determinar la responsabilidad sindical de sus miembros, y dictaminar si la sanción es procedente o no, por otra parte los únicos órganos facultados que pueden imponerla en definitiva son la Asamblea, Consejo o Congreso más próximo con la aprobación de las dos terceras partes del total de los miembros activos.

Por su parte, la cláusula de exclusión por separación se encuentra consignada dentro del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social en la Cláusula 62 que a la letra señala:

**\*Cláusula 62. – Exclusión.**

El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener de acuerdo con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y el Instituto se obliga a efectuar

la separación del trabajador, inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al Sindicato o que sean de conformidad con sus Estatutos, expulsados del mismo. En estos casos, el Instituto no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador o los trabajadores afectados.

El Instituto deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados, dentro de un término máximo de diez días, contado dicho plazo a partir de la fecha en que se le entregue la petición por escrito en la que indique que el trabajador dejó de pertenecer al Sindicato, por renuncia o por expulsión. El Instituto no podrá juzgar o calificar en forma alguna, de cualquier actuación que derive de la soberanía del Sindicato, por lo que bastara para cumplir con lo estipulado en esta cláusula, con recibir la comunicación de esta organización.

El Instituto no podrá contratar, para desempeñar un puesto de confianza, al trabajador que hubiere sido separado del servicio por la aplicación de esta cláusula de exclusión".

Esta cláusula tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395 estableciendo un derecho en favor del Sindicato Nacional del Seguro Social para separar de su trabajo a los miembros que dejen de pertenecer a la organización sindical, ya sea por que renuncien voluntariamente o por que sean expulsados, en los supuestos señalados en los estatutos en el artículo 138, en virtud de ser esta organización sindical la titular del contrato colectivo de trabajo y de cada una de las plazas de base existentes en el Instituto, debiendo ejercitar este derecho por escrito solicitando la separación de labores de su agremiado al Instituto, fundando la causa por la cual solicita la separación del trabajador, ya sea por renuncia o expulsión de este. A su vez, el Instituto esta obligado a efectuar la separación del trabajador, sin responsabilidad alguna, en un término no

mayor de diez días a partir de la fecha en que le sea entregada la petición por escrito para la separación; quien no podrá intervenir, juzgar o calificar la determinación emitida por el Sindicato. Limitando en su parte final al Instituto para contratar en un puesto de confianza al trabajador que le haya sido aplicada esta cláusula.

Esta disposición contractual en forma errónea considera que la cláusula de exclusión es un acto derivado de la soberanía del sindicato, consideramos que no se puede hablar de soberanía sindical sino de autonomía sindical que determina la manera de actuar en forma libre de la organización dentro de un margen establecido por el estado.

### TRASCENDENCIA JURÍDICA DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

En la actualidad, la cláusula de exclusión se ha constituido en el complemento dinámico de toda organización, en conjunto con la huelga, por tal motivo, en este capítulo analizaremos la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical, en virtud de que en la doctrina de nuestro país, las opiniones se dividen a favor y en contra lo que ha generando una enconada discusión sobre el particular; por tal motivo haremos un análisis de las mismas y emitiremos nuestra opinión al respecto.

Es importante recordar que el pacto colectivo de trabajo es el medio de protección de los trabajadores frente a los patrones donde se ven reflejados cada una de las conquistas de la clase trabajadora en cada una de sus disposiciones; dentro de este tipo de disposiciones encontramos a las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical que le dan solidez y son la parte medular del contrato colectivo de trabajo.

#### 4.1. El Derecho del Trabajo como una Garantía de Libertad.

Antes de iniciar el presente capítulo es pertinente señalar que la libertad absoluta es impracticable, toda vez que el hombre para poder vivir en sociedad debe restringir su libertad, por lo que la libertad es limitada; se extiende hasta en tanto no se encuentra con el derecho de los demás.

El artículo 5º de nuestra Constitución garantiza a todos los hombres la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, garantía que tiene un doble sentido, según se aplique a los trabajadores o a los patrones. Para éstos, consiste aquella

libertad, esencialmente, en la aptitud para establecer cualquier empresa, industria o comercio, y para los trabajadores, es la libertad de ofrecer sus servicios a un patrono, comerciante o industrial.

Diversos sectores han sostenido que el derecho del trabajo es un límite a la libertad de profesión, industria, comercio o trabajo, porque al imponer requisitos para la legitimidad de las relaciones de trabajo, restringe y limita la libertad de contratación. La observación es correcta si por libertad se entiende lo que proclamó el liberalismo económico de la revolución francesa, esto es, la libertad meramente formal, pero es falsa si se considera la igualdad y la libertad reales que deben imperar en la vida social. La enseñanza que se desprende de las explicaciones históricas prueba que la libertad de contratación puede únicamente existir entre hombres igualmente libres.

El derecho del trabajo surgió como una prueba contra la falsa creencia de que la libertad jurídica coincidía con la igualdad económica y con la libertad de contratación. Era natural, que el derecho del trabajo se presentara desde su origen, como un límite a la libertad de contratación del derecho civil, esto es, no era una limitación a una libertad real de contratación, que nunca había existido, sino a la libertad jurídico-formal que descansaba en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica. Esta finalidad se revela en todo su esplendor en el derecho colectivo del trabajo, asociación profesional, huelga y contrato colectivo de trabajo, cuyo propósito, al procurar la organización de los trabajadores, es igualar la fuerza económica de los patrones con la solidaridad y la consecuente unión de los trabajadores.

El derecho del trabajo no es un límite a la libertad de contratación, sino a la libertad de explotar el factor trabajo y constituye la posibilidad de una auténtica libertad de contratación.

Siendo que en este tema, nuestro objetivo es analizar las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical en su constitucionalidad o inconstitucionalidad, al ser relacionadas con la libertad de trabajo, empezamos el mismo, señalando que el trabajo es un derecho y una obligación; lo que corresponde a la libertad del individuo, el que libremente puede elegir la actividad a que dedicará, y es a la que se refiere el artículo 5º de la Constitución; una vez hecha esa elección, no se aceptarán impedimentos o cortapisas del poder público para que el elector lleve a cabo sus personalísimos propósitos, si éstos no son ilícitos.

Vamos ahora a examinar el artículo 5º constitucional en relación con las cláusulas de exclusión y a establecer su constitucionalidad o inconstitucionalidad:

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

Este artículo establece la garantía de libertad del trabajo, y lo reconoce como un derecho esencial del hombre, protegiéndola en contra de los abusos del poder público. La Ley Federal del Trabajo incluyó este derecho fundamental en su Artículo 4 que establece: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos..."

#### **4.1.2. En Relación con la Cláusula de Exclusión de Ingreso.**

Relacionando estos preceptos con el artículo 395 de la misma Ley del trabajo que dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...", en primer termino el efecto principal de la cláusula de exclusión de ingreso consiste en limitar la facultad del

empresario para seleccionar libremente a su personal. La mayoría de los tratadistas están de acuerdo en que el efecto de esta cláusula es terminar con la facultad que tiene el patrón de escoger a su personal libremente, protegiendo con ello los intereses de la agrupación obrera.

Como sabemos, esta cláusula se refiere a la obligación del patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada, o bien a trabajadores sindicalizados y al no admitir como trabajadores de su empresa a quienes no estén sindicalizados o no pertenezcan a una determinada agrupación, la cláusula de exclusión de ingreso determina una exclusividad a favor del sindicato ya que todos los trabajadores invariablemente provendrán del sindicato titular del pacto colectivo de trabajo, a excepción de los trabajadores de confianza, de ahí que también se le denomine cláusula de contratación colectiva.

La finalidad de la cláusula de exclusión de ingreso es dar mayor fuerza al sindicato contratante y que todos los trabajadores queden agrupados en defensa de sus intereses comunes más aún, se trata de que mediante la cláusula indicada, se llegue el momento en que todos los trabajadores pertenezcan al mismo sindicato o a la misma agrupación laborante. Con ello, los trabajadores deslindarán perfectamente los campos de la organización del trabajo productivo, sobre las fuerzas del liberalismo, mediante el trabajo organizado, frente al capital organizado, siempre en beneficio de la producción en general, de la defensa de los trabajadores y del bien en general frente al patrón.

La reglamentación de la Ley Laboral a esta cláusula se encuentra consignada en los artículos 395 y 371 Fracción VII, el primero de estos preceptos señala: "...Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la

empresa o establecimientos 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..."

A su vez el segundo de estos dispositivos consigna: "Los estatutos de los sindicatos contendrán: ...VIII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:

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

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

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

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

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

f) La expulsión solo deberá de ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos

expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso..."

Por otra parte, la libertad de trabajo es un derecho natural, nadie puede oponerse al ejercicio de esa libertad que es el medio natural de subvenir a la existencia y a las necesidades de la vida. Pero es igualmente cierto que toda asociación tiene el derecho de defender a sus miembros valiéndose de medios lícitos, es decir, de aquellos que no traspasen los límites necesarios a esta defensa, y respetando todos los derechos que tienen los demás, ya sean estos de derecho natural, o adquiridos al amparo de las leyes.

La asociación debe ejercitar sus derechos respetando especialmente aquellos que han sido adquiridos con anterioridad a ella. Porque si el estado tiene la obligación de respetar los derechos naturales, con mayor razón la asociación privada nacida de la libertad y de la libre voluntad de los hombres, debe respetar los derechos anteriores a su propia existencia.

Una asociación que tiene el derecho de defender los intereses de sus asociados, tiene igualmente el derecho de que aquellos trabajadores que le son extraños y que no tienen derechos preexistentes, no sean admitidos para trabajar en la misma empresa.

Nosotros debemos admitir que el derecho de asociación permite, para defender los intereses de sus agremiados, condicionar el trabajo a quienes no lo son, con la condición de que estos no tengan derechos preexistentes, como por ejemplo, ser ya empleados en la empresa.

Es más, una asociación que obtiene ciertos privilegios para sus asociados puede legítimamente permitirlos exclusivamente solo a sus propios miembros. Es justo que la asociación y sus miembros gocen del

fruto de sus esfuerzos con tal de que siempre respeten el principio de justicia y las normas de derecho preexistentes.

Una asociación que ha trabajado para obtener y alcanzar ciertos privilegios, puede legítimamente imponer ciertas condiciones honestas a aquellas personas que no siendo miembros de ella desean algún día gozar de esos privilegios, como, por ejemplo, que ingresen o se afilien al sindicato o asociación.

Si nuestra legislación hubiera negado el trabajo a todos aquellos que no pertenecieran al sindicato, hubiera violado injustamente los derechos naturales o contractuales preexistentes. Pero como declara en su artículo 395, que esta cláusula limitativa y algunas otras que conceden a los sindicalizados ciertos privilegios, no pueden aplicarse en perjuicio de aquellos que en el momento de la concesión trabajaran ya en la empresa, por tanto esta disposición no es inconstitucional por el contrario es legítima. Nos inclinamos por la legitimidad y constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso, porque esta no entraña la violación del artículo 5 Constitucional, ya que su naturaleza jurídica es distinta, pues cada una contiene hipótesis jurídicas incomparables.

Un problema que puede presentarse al patrón con esta cláusula, es la incapacidad del obrero designado por el sindicato y que el patrón está obligado a aceptar, situación que se soluciona en la práctica, concediéndosele al patrón la facultad de rescindir la relación de trabajo al obrero de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 Fracción I de la Ley Laboral que a la letra señala: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de

tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”;

Consideramos que, este término de prueba es esencial para saber si el trabajador propuesto por la organización cuenta con la capacidad y perfil adecuado para el puesto que es propuesto.

Se podría hablar también que el sindicato ejerce un monopolio mediante la cláusula de exclusión de ingreso, en relación con la cobertura de vacantes, pues solamente puede solicitar personal al propio sindicato, con exclusión de cualquiera otra entidad.

#### **4.1.3. En Relación con la Cláusula de Exclusión por Separación.**

Pasando al estudio de la cláusula de exclusión por separación, en relación con la libertad de trabajo, iniciaremos señalando que esta se encuentra consignada en el último párrafo del artículo 395 de nuestra Ley Laboral que establece: "...Podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Es una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato, debe ser separado de la empresa, el trabajador que, formando parte de un sindicato, renuncie o sea expulsado del mismo.

De acuerdo con el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, la separación del trabajador sólo puede darse por renuncia de éste al sindicato o por expulsión del agremiado de la asociación de la que es miembro. Considerando el funcionamiento y los efectos de la cláusula de exclusión por separación, se le puede caracterizar, diciendo que es el derecho y facultad que otorga la ley a la asociación profesional para sancionar a sus miembros con la pérdida de empleo que desempeñan en la empresa, regida por el contrato colectivo, por ser la titular de ese pacto.

Esta facultad es resultado de la expresa y libre voluntad de los integrantes del sindicato quienes convienen en sus estatutos las causas o motivos por los cuales pueden ser sancionados y expulsados los miembros de la organización, por tanto la separación del trabajo no es consecuencia de la ley ni de un acto del estado, sino de la libre voluntad de los agremiados establecida previamente a la contratación, y de la titularidad de las plazas dentro de la empresa en favor de la asociación; es decir la separación lógicamente es derivada de la expulsión que se encuentra establecida como una sanción dentro de los estatutos sindicales. Esta separación para el patrón es obligatoria siempre y cuando se encuentre consignada la cláusula de exclusión por separación dentro del pacto colectivo, su observancia se traduce en el estricto cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, la sindicalización de cada individuo, no es forzosa sino enteramente libre; por lo tanto esta cláusula no es inconstitucional ya que no deriva de la ley, además de que no restringe el derecho al trabajo ni tampoco impide que los individuos se dediquen a la industria, profesión, comercio o trabajo que le acomoden, por tal motivo estamos de acuerdo con Armando Porras López en que la cláusula de exclusión "a la luz de las doctrinas liberales, no solo sería inconstitucional, sino prácticamente inconcebible, pero a la luz de las doctrinas sociales modernas, la cláusula de exclusión es existente y en lo jurídico legal, constitucional".<sup>110</sup>

Cabe señalar que nuestra Constitución consagra como garantía individual el derecho inalienable del hombre al trabajo, y que lo ordenado en el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo no está en contradicción con el principio consagrado por ella, por tratarse de una garantía social a favor de la organización obrera que impone la obligación al patrón de separar del trabajo a los agremiados del sindicato por expulsión o

---

<sup>110</sup> PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cajica. México. 1956. Pág. 350.

por renuncia. Además, las hipótesis jurídicas señaladas en los artículos 5 Constitucional y 395 de la Ley Federal del Trabajo son diferentes, por lo que no puede haber contradicción entre ambas. Lo anterior se desprende de los elementos que integran ambas garantías, los cuales son diferentes en esencia, en razón de que "la garantía individual implica una relación de derecho entre dos sujetos que son, del lado activo, los gobernados, y en el aspecto pasivo, el Estado y sus autoridades. Por el contrario, la garantía social se traduce en un vínculo jurídico existente entre dos clases sociales, económicamente diferentes desde un punto de vista general e indeterminado, o entre individuos particulares y determinados pertenecientes a dichas clases."<sup>111</sup>

#### **4.2. El Derecho de Asociación como una Garantía de Libertad.**

Esta garantía individual está consagrada en nuestra Carta Magna en su artículo 9º, que en lo conducente dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse... con cualquier objeto lícito". El derecho de asociación es la facultad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con personalidad propia y que persigue fines permanentes.

El derecho de asociación es la premisa de la asociación profesional de los trabajadores y de los patrones para la defensa de sus respectivos intereses, que se encuentra consignada constitucionalmente en el artículo 123 Frac. XVI que consigna: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera". Esta libertad de asociación profesional es considerada no como una garantía individual sino como una garantía social que implica "una relación jurídica entre dos clases

---

<sup>111</sup> Cf. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima Segunda Edición. Editorial Porrúa México. 2000. Pág. 709.

sociales distintas desde un punto de vista económico."<sup>112</sup>

Nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo reconocen y consagran un derecho que tiene todo hombre por el hecho de serlo; la libertad de asociación que implica a su vez la libertad para no asociarse, la primera es positiva y la segunda negativa.

#### **4.2.1. Respetto a la Cláusula de Exclusión de Ingreso.**

Antes de entrar al fondo de nuestro análisis es necesario hacer una distinción entre sindicato y coalición, ya que se impone después de hacer una lectura de las disposiciones aplicables al caso.

La asociación profesional o sindicato, es definida por nuestra Ley Laboral, en su artículo 356 como: "...la asociación de trabajadores o patrones, constituida, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Mientras que la coalición, es definida en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, como: "...el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

De lo que resulta que la coalición y el sindicato tienen profundas diferencias: La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. Mientras que el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, según sea su competencia; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes y para formarse se requiere de veinte trabajadores en servicio activo, o de tres patrones, como mínimo.

---

<sup>112</sup> *Ibidem.* Pág. 706.

También existe otra diferencia, que consiste en que la coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga.

La asociación profesional, como entidad colectiva, tiene fines comunes se crea no por la conservación de fines individuales, sino generales de grupo; pues bien, para alcanzar estos objetivos es imprescindible que la organización se imponga ciertas reglas de conducta necesarias para alcanzar las finalidades que se propone y que constituyen la razón de ser de esta asociación y que por disposición legal consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a sus miembros, en sus carácter de trabajadores.

Por su parte la cláusula de exclusión por ingreso como hemos venido señalando se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley Laboral y es una cláusula que obliga al patrón a contratar únicamente a trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo, esta cláusula puede funcionar de dos maneras: La primera, es cuando el patrón sólo debe aceptar trabajadores sindicalizados y la segunda, es la que se da en la práctica, es cuando el patrón se obliga a aceptar solamente trabajadores de una asociación profesional determinada, y a esta última nos referimos en este capítulo.

Se sostiene por los críticos, que la cláusula de exclusión de ingreso tiene un carácter limitativo, impidiendo que el trabajador se dedique a lo que quiera, sin embargo, no estamos de acuerdo con esta opinión, ya que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: Que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa, por que si en el

caso no hay derecho a obtener un empleo, luego entonces no puede haber violación del mismo cuando el trabajo es negado.

Además, el sindicato tiene el monopolio del trabajo al ser el titular del contrato colectivo de trabajo y obviamente de las plazas de base, por tanto el trabajador que necesita trabajo, tiene que someterse y reunir los requisitos sindicales que determine la organización sindical.

Estas cláusulas son una defensa del grupo contra los empresarios, que tratan de impedir que las maniobras de los patrones puedan desintegrar la asociación profesional, por medio de ellas es posible mantener legítimamente la unidad de la organización.

La mayoría de los autores consideran que la cláusula de exclusión de ingreso, en lo general, es constitucional, como Mario De la Cueva, quien toma como argumento que "la cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrón".<sup>113</sup> Estamos de acuerdo, puesto que la cláusula de exclusión de ingreso, tiene por objeto equiparar la desigualdad existente entre los obreros y los patrones.

También se critica esta cláusula por ser contraria al principio de libertad sindical, que se traduce en tres cuestiones: Dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no. Respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga. Respetar el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos, el que prefiera. La Ley Federal del Trabajo reafirma lo asentado por nuestra constitución, al establecer en su artículo 358, lo siguiente: "A nadie se puede obligar a

---

<sup>113</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. Págs. 383 y 384.

formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..."; y sanciona su disposición al señalar que: "...Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Los críticos de la cláusula de exclusión de ingreso con apoyo en estos preceptos aducen que un trabajador que ingrese a un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo en el que exista la cláusula de exclusión, acepta renunciar al ejercicio de su libertad negativa de asociación profesional y a su derecho consagrado en la ley con la condición de obtener trabajo. No estamos de acuerdo con esta postura, ya que un trabajador al ingresar a un sindicato y al aceptar las obligaciones sociales que le impone la asociación profesional, no renuncia al derecho de libertad negativa de asociación profesional, pues sigue conservando este derecho y puede renunciar al sindicato cuando le plazca, sin que la Ley se lo impida, entonces, no podemos aceptar que la cláusula de exclusión por separación sea un pacto contrario a la libertad negativa de asociación profesional y por lo tanto en ninguna forma contraria dicha cláusula de exclusión la Fracción XXVII del artículo 123 Constitucional.

La constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso se refuta afirmando que es contraria a la libertad que hemos señalado, en su aspecto positivo, por ser un medio para obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada, al requerir que para que un trabajador pueda ser admitido en una empresa en cuyo contrato colectivo figure dicha cláusula debe previamente agremiarse al sindicato titular del mismo, argumento que no compartimos, en razón de que la libertad positiva de asociarse radica esencialmente en que el trabajador sujeto de la misma tiene como facultad absoluta la de decidir cuando y en que casos se admite ingresar a una asociación profesional, sin que exista presión externa alguna.

Cuando un trabajador pretende ser admitido en una empresa cuyo contrato colectivo contiene la cláusula de exclusión de ingreso, la disyuntiva que se le presenta es la siguiente: si desea trabajar debe agremiarse, si no se agremia, no hay empleo. Pero tal situación no puede decirse que constituya una manera de obligar al trabajador a ingresar al sindicato, ni siquiera puede afirmarse que se coacciona su voluntad para que lo haga, lo que sucede es que el trabajador accede a sindicarse para lograr colocarse.

La cláusula de exclusión de ingreso en la legislación mexicana limita un poco la libertad del individuo, permitiendo a los grupos profesionales mantener su hegemonía mediante ella; pues por una parte se sostiene la libertad individual y por la otra otorga el derecho a los grupos profesionales para mantener su unidad dándoles la fuerza de equilibrar los factores de la producción, patrones y trabajadores, esto es el capital y el trabajo. Por tanto podemos afirmar 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 un poco la libertad individual, no desemboca en un régimen de sindicación obligatoria.

#### **4.2.2. Respeto a la Cláusula de Exclusión por Separación.**

La cláusula de exclusión por separación está consignada en el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y es una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato, debe ser separado de la empresa, el trabajador que, formando parte de dicho sindicato, renuncie a formar parte de él o sea expulsado del mismo.

De acuerdo con el anterior precepto, la separación del trabajador solo puede darse por renuncia de esta al sindicato o por expulsión del agremiado de la asociación de la que es miembro.

Esta cláusula es justificable, porque tiene como finalidad impedir el desmembramiento, del grupo, a consecuencia de las maniobras del empresario. Por otra parte esta cláusula entraña un fortalecimiento a la acción del grupo, al impedir que el patrón contrate esquiroles y al separar del trabajo a aquellos trabajadores que están dividiendo y atacando a la organización sindical.

De no establecerse esta cláusula, la cláusula de exclusión por ingreso queda inutilizada pues el patrón queda con las manos libres para promover deserciones del sindicato o la formación de grupos divisionistas o antisindicales. Sin embargo se argumenta que ésta cláusula atenta contra la libertad de asociación, pero en la realidad, no existe tal situación ya que como previamente hemos anotado, los supuestos que señalan cada una de estas garantías son totalmente diferentes, además en la doctrina constitucional de nuestro país ciertos derechos individuales no solo están limitados por los derechos sociales, sino que además están subordinados a estos. Por tanto, las impugnaciones patronales a éstas cláusulas no son pertinentes, pues suponen la preeminencia de los derechos individuales sobre los derechos sociales, además de que, como hemos visto, las categorías del derecho privado en que podrían fundamentarse no operan en el ámbito de los derechos sociales.

En el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión por renuncia, consideramos que es justa pues si la asociación se constituye por el ingreso o asociación voluntaria de sus miembros, para el mejoramiento y defensa de los intereses del grupo, es lógico que la decisión de renunciar a formar parte de la agrupación le traiga como consecuencia el tener que salir de la empresa por ser esta la titular de las plazas, además de que uno de los fines e intereses primordiales de la asociación es la unidad entre sus miembros y no el desmembramiento del sindicato, incluso con la prerrogativa del trabajador de renunciar al sindicato se denota claramente

su clasificación como sujeto antagónico a los fines del grupo.

En el otro supuesto de aplicación de la cláusula de exclusión por separación, o sea, cuando es por expulsión del trabajador de la asociación profesional, es necesario para hacer efectiva esta sanción que el sindicato solicite del patrón o empresario la separación del trabajador en los términos de la cláusula de exclusión consignada en el contrato colectivo, de conformidad con lo dispuesto en la Fracc. VII del artículo 371 de la ley Laboral, no siendo por tanto el sindicato quien separa de la empresa, al menos directamente al trabajador. Pero si es el sindicato, quien autoriza la separación del trabajador, de la empresa y no autoridad alguna como consecuencia de su expulsión de la organización sindical.

Cabe señalar que la expulsión es una sanción, las causas, motivos y el procedimiento para su aplicación se encuentran consignadas en los estatutos de cada organización sindical. La expulsión reviste una gran trascendencia, ya que está en estrecha relación con la aplicación de la cláusula de exclusión, además de la importancia que ya reviste por si misma, es un acto de carácter interno de los sindicatos, sin embargo debe ajustarse a ciertos principios que las necesidades imponen, pues si bien constituyen un derecho de tales organismos, no puede decirse que funciona como una facultad arbitraria; por lo que es indispensable que se constricta al procedimiento establecido en la Ley para la expulsión. Por otra parte algunos autores consideran que uno de los fundamentos de expulsión, es el que a nadie puede obligarse a permanecer asociado con quien no cumple las leyes del grupo.

Considero, sin llegar a tal extremo, que el derecho de expulsión de que gozan los sindicatos, es necesario en ese tipo de organizaciones como medida de extremo útil, para conservar su integridad y unidad, pues esta sanción puede abarcar, inclusive a los miembros de la directiva y por tanto

la aplicación correcta de esta facultad, es necesaria para evitar fraudes así como para sanear el ambiente sindical.

Toda organización de tipo colectivo tiene como razón de ser ciertas finalidades, inalcanzables por la acción aislada de los individuos y que para conseguir esas metas, es imperativa la observancia de ciertas normas de conducta, por tanto, el poder disciplinario dentro de los cuales se encuentra la expulsión se funda en la necesidad de reconocer al grupo, por medio de sus órganos correspondientes, mediante el ejercicio de una cierta autoridad para encauzar la actividad de sus miembros hacia el fin común. Sin embargo es preciso señalar que no se trata de una delegación de la soberanía estatal, sino por el contrario, tal autoridad represiva se ejerce por la propia autonomía sindical. Además la expulsión de los miembros de una determinada entidad colectiva, no constituye ninguna novedad, ya que tradicionalmente a todo grupo social se le ha reconocido esta facultad en relación con sus asociados, ejemplo de ello son los partidos políticos.

Ninguna autoridad autoriza la expulsión, sino que la aplica el mismo sindicato, debiendo cumplir con los requisitos mínimos de legalidad que un procedimiento puede tener y que se encuentran consignados en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, precisamente para evitar el mal uso de la cláusula de exclusión, la Ley reglamenta el procedimiento que debe seguirse para la expulsión de un miembro de un sindicato.

En primer lugar, establece que la asamblea del sindicato o de la sección se reunirá con el único propósito de considerar la expulsión. En segundo lugar, el trabajador afectado tiene derecho a defenderse ante la asamblea de las acusaciones que se le hagan. En tercer lugar, la asamblea deberá considerar tanto las pruebas que den base a la proposición de expulsión como a las que ofrezca el afectado. En cuarto lugar, se establece que en este tipo de asambleas los trabajadores no podrán hacerse

representar ni emitir su voto por escrito, es decir que es indispensable la presencia física de los trabajadores en la asamblea y se requiere su voto directo y personal. En quinto lugar, para que la expulsión cobre efecto deberá ser aprobada mínimamente por las dos terceras partes de los miembros del sindicato. En los casos en que una expulsión sea considerada en una asamblea seccional, el acuerdo de expulsión deberá someterse a decisión de asamblea de cada una de las secciones del sindicato. Y, en sexto lugar, la expulsión solo procederá en los casos expresamente consignados en los estatutos y que sean exactamente aplicables así como debidamente comprobado y fundado.

En el caso particular del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, si algún trabajador es reportado o acusado, la acusación respectiva deberá presentarse por escrito al Secretario General, quién la turnará a la Comisión de Honor y Justicia, órgano que le notificará al miembro del sindicato que tendrá que comparecer ante los "organismos judiciales del sindicato" para responder de la acusación que hay en su contra. La Comisión de Honor y Justicia estudiará los elementos probatorios de los acusadores como del acusado, y en base a ellos formulará un dictamen proponiendo la absolución o la sanción correspondiente, en caso de que ésta comisión determine la expulsión, el dictamen respectivo deberá ser turnado a la Asamblea, Congreso o Consejo que será el órgano u órganos que determinen y resuelvan en forma definitiva el fallo condenatorio, que deberá ser aprobado por las dos terceras partes del total de los agremiados del sindicato, cuando menos.

Si el fallo es condenatorio, se envía a la empresa o Instituto Mexicano del Seguro Social un acta en la que se hace constar que se ha expulsado del sindicato al trabajador, por lo que el patrón, tiene que separarlo de su trabajo sin responsabilidad para él. Es evidente, que la aplicación de la cláusula de exclusión implica un procedimiento democrático

exhaustivo, difícilmente apto para acciones represivas injustificadas que afecten los intereses de los trabajadores. Además de que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social es la organización sindical que cuenta con el mayor número de agremiados dentro del país, integrado por 37 secciones en toda la República Mexicana, por lo que es imposible ceñirse al procedimiento de expulsión consignado en el artículo 371, Fracción VII de la Ley Laboral necesario para la aplicación de esta cláusula, ya que la expulsión de uno de sus miembros deberá ser sometida a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato y tendrá que ser aprobada por las dos terceras partes de los miembros de la organización.

Si el sindicato al aplicar la cláusula de exclusión por separación, no cumplió con los requisitos marcados por la ley en los estatutos y el contrato colectivo, como dijimos antes, debe reintegrar al trabajador tanto en el ejercicio de sus derechos sindicales como en su trabajo, siendo responsabilidad exclusiva del sindicato los daños y perjuicios que se causen al trabajador, como al patrón, en los términos de la Fracción I del artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo.

Suele argumentarse que la cláusula de exclusión por separación es contraria a la Fracción XXII del artículo 123 constitucional que señala: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...". Del análisis de la cláusula encontramos que la causa que da derecho al sindicato de solicitar y obtener la separación de un trabajador, es completamente ajena a la actitud del patrón, la misma solicitud por medio de la cual se ejercita este derecho también resulta que es un actitud ajena a la voluntad del patrón; como pues, entonces afirmarse que la aplicación de la cláusula de exclusión

a un trabajador es violatoria de la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional, si esta fracción se refiere a una conducta derivada de los patrones, y en caso que analizamos la actitud de los patrones es ajena a la separación de los obreros.

También es cierto que el patrón tiene intervención cuando se ve obligado a notificar al obrero que debe abandonar el trabajo, pero esta acción del patrón es sólo el cumplimiento de una disposición derivada del Contrato Colectivo de Trabajo en que el patrón solo es el intermediario de esa disposición, desde luego ajena a su voluntad, ya que si no la cumple es motivo de una acusación de incumplimiento del contrato colectivo.

De lo anteriormente señalado, podemos afirmar que en ninguna forma la cláusula de exclusión lesiona el concepto especificado en la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional, toda vez que éste sólo limita la facultad de despedir a los obreros sin causa justificada, y la cláusula de exclusión es una facultad concedida a los sindicatos establecida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el estado mexicano ha tenido la tendencia de fortalecer a las asociaciones profesionales y facilitar su desarrollo en beneficio de la clase trabajadora.

Inclusive, podemos afirmar que la denominación que se le da a esta cláusula por algunos tratadistas e incluso por la Suprema Corte de nuestro país en el sentido de considerarla una "cláusula por despido", es errónea ya que los supuestos de ambos casos son totalmente distintos, porque el despido es la terminación unilateral de la relación del trabajo por parte del patrón, y la separación a que se refiere el artículo 395 como ha quedado precisado, es una facultad concedida a los sindicatos titulares del contrato colectivo en una empresa para dar por terminada una relación de trabajo. La cláusula de exclusión en comento, tampoco constituye una rescisión de la relación de trabajo hecha valer por el patrón, sino una causa de terminación

de la relación de trabajo otorgada al sindicato y que tiene por objeto proteger la estabilización de toda organización sindical.

Tampoco se puede señalar que esta cláusula sea contraria a los supuestos señalados por el artículo 123 Constitucional Fracción XXVII, incisos g), y h), ya que como previamente señalamos, esta no es derivada de la terminación unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, sino de la facultad otorgada al sindicato titular del contrato colectivo y de las plazas en la empresa, para dar por terminada la relación de trabajo de uno de sus miembros, lo anterior se ve corroborado por la tesis de jurisprudencia que indica lo siguiente:

#### **"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, CONSTITUCIONALIDAD DE LA.**

No es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la Fracción XXVII, letras g) y h) del artículo 123 constitucional, que estatuyen la nulidad de las condiciones contractuales que constituyen renuncias por obreros, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por, de la obra, y es inconcluso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrono, ni está subjúdice cuando se impugna esa aplicación, la validez de cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. Tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, el párrafo h) de la misma Fracción XXVII, del artículo 123, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, a favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio a los trabajadores, serán nulas y no obligarán a los contrayentes".

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Época: quinta Época. Tomo LXXVII. Tesis: Página 919. Tesis Aislada.

La cláusula de exclusión por separación es el resultado de la expresada y libre voluntad de las personas que forman el sindicato con la finalidad de fortalecer sus organismos de defensa, conviniendo por la propia y libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados y de una manera establecida de antemano la concentración y aceptación de dicha cláusula, mediante la cual se impide el desmembramiento del grupo y se fomenta la lealtad sindical.

Nosotros consideramos que la conveniencia o inconveniencia de esta cláusula, respecto a la lucha obrero democrática no radica en la naturaleza propia de ella sino que es la forma en que sea utilizada la que determina su carácter de control o de instrumento de defensa.

Se ha llegado a considerar también, que la cláusula de exclusión por separación es contraria al artículo 13 de la Constitución, ya que los trabajadores son sometidos a un juicio que se sigue en el sindicato en su contra, convirtiéndose con ello en un tribunal extraordinario con facultades muy amplias como la de sancionar con la separación del trabajo a sus miembros. No estamos de acuerdo con esta postura pues esta separación es derivada del propio acuerdo de los miembros del sindicato, para la defensa de la solidaridad del interés social, además, hasta que tanto se puede considerar que un sindicato se erige en un tribunal, ya que el trabajador tiene el derecho a acudir a la Junta, para plantear su inconformidad respecto de la aplicación de una sanción de esa naturaleza y es la propia autoridad quien determina si esta sanción o separación se llevó acabo en los términos precisados en la Ley Federal del Trabajo, calificando

la resolución sindical como definitiva o declarándola ilegal, nula e improcedente y en este caso con la consecuencia de que el individuo que haya sido separado sea reinstalado en su puesto y restituido en el goce y disfrute de todos sus derechos sindicales.

Por otro lado existen posturas que consideran a la cláusula de exclusión por separación, como violatoria de la garantía constitucional de audiencia, señalada en el artículo 14 Constitucional, porque supuestamente en su aplicación se desatienden las formalidades del procedimiento y las leyes fundamentales. Lo cual es inexacto si tomamos en consideración que para la aplicación de esta cláusula existe un procedimiento al cual deben ceñirse y cumplir los sindicatos, el cual se encuentra apoyado en una norma jurídica vigente expedida con antelación al hecho, y que en caso contrario, de no respetarse dicho procedimiento, su aplicación es ilegal, nulo y no produce efecto legal alguno.

También se considera que esta cláusula de exclusión representa un claro ejemplo de la justicia por la propia mano, porque es el propio sindicato el que ordena prácticamente la eliminación del sindicato y consecuentemente de la empresa, nosotros consideramos que más que una violación al artículo 17 Constitucional, esta cláusula protege la solidaridad sindical, legitimando el derecho de la agrupación para expulsar a los miembros nocivos.

Concluyendo este capítulo, diremos que, según lo expuesto, el derecho del trabajo tiene como finalidad el equilibrio de las relaciones obrero patronales y por otra parte, las cláusulas de exclusión constituyen la vía indispensable para asegurar contra toda posible actitud desmembradora, la unificación de los trabajadores, tan necesaria para obtener de la clase patronal la concesión de condiciones humanitarias, por lo tanto, las cláusulas de exclusión en nada se oponen y si por el contrario,

favorecen de manera principal los propósitos de la legislación obrera.

#### 4.2.3. Respeto de las Cláusulas de Preferencia Sindical.

Debemos recordar que las cláusulas de preferencia sindical "son disposiciones legales o pactos incluidos en el contrato colectivo que imponen al empresario la obligación de conceder preferencias a los trabajadores sindicados".<sup>114</sup>

La razón de éste estudio, aunque sea pequeño, es precisar la legitimidad de éstas cláusulas, sobre todo a la luz de nuestra Constitución, por que de la simple lectura de la definición se pudiera desprender una duda sobre la palabra "preferencia", si estaría o no violando la disposición constitucional contenida en la Fracc. VII del Art. 123 constitucional, que consigna el principio de la igualdad de condiciones de trabajo, al decir que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". De la anterior disposición se desprende que éste es el principio y que todo pacto que tienda a anularlo no puede producir efecto.

En primer lugar, "el principio del derecho mexicano es la igualdad de trato y la preferencia a los trabajadores sindicados es únicamente posible cuando concurren con trabajadores libres en igualdad de circunstancias".<sup>115</sup> Una causa que justifica la existencia de estas cláusulas, es la asociación profesional, por que la asociación profesional es un impulso natural del hombre y ha sido una necesidad en la vida social contemporánea por lo que resulta lógico que prefiera la ley inclinarse por ellos, a los trabajadores sindicalizados a nadie se le puede obligar a sindicalizarse, pero ya sindicalizados, si puede la ley inclinarse por ellos, por que siguen la corriente natural del derecho del trabajo y porque son ellos quienes buscan,

---

<sup>114</sup> Ibidem. Pág. 389.

<sup>115</sup> Ídem.

por el camino de la unión, el mejoramiento de todos.

El fundamento de estas cláusulas, se encuentra, como ya vimos, en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo. Señalaremos en primer término, que no podemos hacer una generalización en cuanto se afirme o niegue su constitucionalidad, sino que se tienen que ver cada una en particular, porque solo así se podrá saber si cuentan o no con los elementos generales que les permita encuadrarse a la Constitución o no, por ejemplo: Según el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, la preferencia sindical, puede recibir una interpretación amplia y otra restringida según la primera, el patrón tendría que preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicalizados, no importando el sindicato y la otra, que el patrón tendría que preferir a los trabajadores sindicalizados pertenecientes a un determinado sindicato;

Si se elige la segunda, ésta contraria lo dispuesto en la Fracción I del artículo 154 de la ley federal del trabajo, porque, "la ley debe ser igual para todos, es decir todas las asociaciones, puesto que existe el principio de libre asociación, son iguales ante la ley y no se podría, sin romper este principio, otorgar preferencia alguna".<sup>116</sup>

Pero si elige la segunda hipótesis, se estaría actuando bajo la ley, lo que da lugar a decir, que estas cláusulas son constitucionales, por estar de acuerdo con los principios generales de la ley máxima y no violan ninguna garantía individual, ni alguna otra disposición que tenga relación con nuestra carta magna.

#### **4.3. Propuestas.**

Como parte final de este estudio considero pertinente señalar

---

<sup>116</sup> *Ibidem.* Pág. 391.

algunos aspectos que dentro de la práctica son convenientes y necesarios en la reglamentación de la cláusula de exclusión para su mejor desarrollo y funcionamiento:

a) Dada la importancia social y política de la cláusula de exclusión, es necesario que su aplicación, se ajuste estrictamente a lo dispuesto en las normas de los estatutos sindicales, el contrato colectivo de trabajo y la Ley Federal del Trabajo, para que con ello se cumpla eficazmente su cometido, que es el salvaguardar los intereses de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical.

b) La separación del trabajador de su trabajo no operará en tanto no sea calificada legalmente o en definitiva la expulsión de un miembro de la organización por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c) La aplicación de la cláusula de exclusión no podrá ser decretada nunca por el comité ejecutivo del sindicato, ni mucho menos, por uno sólo de sus miembros, cualquiera que sea su puesto dentro de la organización. La resolución debe corresponder, en su fase provisional, a la asamblea de trabajadores legalmente constituida y, en definitiva, a las autoridades indicadas.

d) La asamblea citada y la Junta de Conciliación solo podrán fundar la exclusión de los trabajadores en razones justificadas, dentro de las tendencias propias de la cláusula y nunca en razones políticas.

e) En los juicios sindicales y legales a propósito de la exclusión, deberán siempre concederse al trabajador las garantías de defensa.

f) En ningún caso los patrones podrán violar la autonomía de los sindicatos inmiscuyéndose en sus resoluciones internas y,

consecuentemente, ninguna responsabilidad les incumbe respecto de los trabajadores excluidos por el sindicato.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La disposición contenida en el artículo 395 de La Ley Federal del Trabajo que consigna la cláusula de exclusión, es una modalidad especial del derecho del trabajo, la cual, en esencia busca equiparar la desigualdad existente entre los obreros y los patrones.

**SEGUNDA.-** Las cláusulas de exclusión en ambos aspectos ingreso y separación son legítimas, lícitas y constitucionales, porque no entrañan la violación de ningún precepto constitucional o garantía individual, por tratarse de garantías sociales y las hipótesis jurídicas que señalan cada una de las garantías sociales e individuales son totalmente distintas.

**TERCERA.-** La cláusula de exclusión por ingreso y por separación es un derecho social consignado en favor del sindicato, el primero de ellos por ser este el titular del contrato colectivo de trabajo y de las plazas dentro de la empresa, y el segundo de ellos es derivado del propio acuerdo de sus miembros, consignado en sus estatutos básicamente en la expulsión de sus agremiados.

**CUARTA.-** La cláusula de exclusión por ingreso, sin la existencia de la de separación, resulta inútil, son inherentes la una de la otra; ambas cláusulas son el medio más eficaz que, junto con la huelga, tienen en sus manos los trabajadores mexicanos en la lucha sindical política.

**QUINTA.-** Los estatutos sindicales son una verdadera ley del grupo, de la cual derivan las bases y objetivos de cada organización sindical y que regulan su estructura interna; resultan indispensables para lograr los fines colectivos y son obligatorias para cada miembro de la organización ya que tienen el carácter de ley.

**SEXTA.-** La aplicación de la cláusula de exclusión es resultado de la autonomía de la organización sindical, y del acuerdo previamente establecido por los miembros que la conforman, con la finalidad de fortalecer sus organismos de defensa frente al patrón.

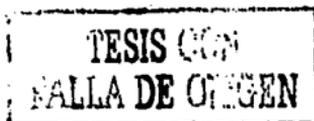
**SÉPTIMA.-** El Contrato Colectivo de Trabajo representa el instrumento más importante del movimiento obrero de nuestro país, uno de los Contratos Colectivos mas importantes, amplio y completo es el del Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual contiene cada una de las conquistas sindicales obtenidas por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, las cuales se traducen en derechos y prerrogativas que se encuentran consignadas en las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical.

**OCTAVA.-** Dentro del dispositivo contractual del Instituto Mexicano del Seguro Social, las cláusulas de exclusión, en sus dos aspectos, ingreso y separación, tienen como finalidad excluir del trabajo a aquellos determinados trabajadores que no pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o que dejen de pertenecer a este, por tanto son un factor indispensable para sostener la unidad sindical.

**NOVENA.-** La aplicación de la cláusula de exclusión por separación implica un procedimiento democrático, exhaustivo, difícilmente apto para acciones represivas injustificadas que afecten los intereses de los trabajadores. En el caso particular del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social es imposible ceñirse a este procedimiento, en razón de ser la organización más grande del país, en consecuencia no es factible que una resolución de esta naturaleza pueda ser votada por las dos terceras partes de sus integrantes.

**DÉCIMA.-** Es erróneo equiparar la aplicación de la cláusula de exclusión por separación a una rescisión de contrato, a una causa de terminación de la relación de trabajo y menos a un despido, por ser actos totalmente de diversa naturaleza ya que los actos de los cuales emanan cada uno son totalmente diferentes entre si, ya que la separación de los trabajadores por la aplicación de esta cláusula es una conducta ajena a los patrones, es totalmente distinta de aquella conducta mediante la cual unilateralmente el patrón da por terminada la relación de trabajo.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Antes de pensarse en una reforma a la Ley Federal del Trabajo para eliminar la disposición contenida en el artículo 395, el gobierno debe considerar la importancia que tienen las cláusulas de exclusión que son indispensables para encausar el movimiento sindical de nuestro país, por tanto, debe respetarse esta disposición y la creación de cualquier organización que pretenda incluirla en su contrato colectivo de trabajo, ya que en este momento y bajo ninguna circunstancia se puede violar este derecho conferido a las organizaciones sindicales.



**DÉCIMA SEGUNDA.-** El sindicalismo mexicano de la actualidad debe ser realmente democrático y defender mediante este derecho social las demás instituciones que le otorga la ley, los intereses de la clase obrera sin demagogias, ni presiones ilusorias, debiendo tener la capacidad y responsabilidad necesaria para conocer hasta donde puede llegar en sus demandas y ser una verdadera garantía de justicia social y no de corruptelas de líderes enriquecidos con las necesidades de los trabajadores.

**DÉCIMA TERCERA.-** La supresión de las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical en la Ley Federal del Trabajo traería como consecuencia la desaparición del sindicalismo en México, de los Contratos Colectivos de Trabajo por tanto estos no tendrían razón de ser y carecerían de fuerza legal, ya que forman parte del elemento obligatorio, en conclusión son la esencia y vida misma de los pactos colectivos.



## BIBLIOGRAFÍA

1. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Sista. México. 1998.
2. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima Segunda Edición. Editorial Porrúa México. 2000.
3. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Tercera Edición. Editorial Heliastra. Buenos Aires Argentina. S/ Año de Edición.
4. CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. S/Ed. México. 1984.
5. CASTRO V., Juventino. Garantías y Amparo. Décimo Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 2000.
6. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México. 1997.
7. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge. México. S/ Año de Edición.
8. CONGRESO DE LA UNIÓN. Las Constituciones de México 1814-1991. Editado por el Comité de Asuntos Editoriales. México. 1991.
9. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1991.

10. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1994.
11. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1998.
12. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 2000.
13. DE FERRARA, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo IV. S/Ed. Editorial De Palma. Argentina. 1974.
14. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. Editorial Porrúa. México. 1966.
15. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México. 1966.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1999.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Novena Edición. Editorial Porrúa. México. 1998.
18. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Editorial Porrúa. México. 1971.
19. H. STUDER. Libertad Sindical. S/Ed. Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 1959.
20. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

21. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. S/Ed. Editado por la Universidad Obrera. México. 1926.
22. LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. Editado por la UNAM. México. 1974.
23. MARX, Carlos. El Capital. Trad. Manuel Pedroso. Vol. I. S/Ed. Fuente Cultural. México. 1971.
24. PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. S/Ed. Editorial Fidel. México. 1945.
25. PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica. México. 1956.
26. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Primera Reimpresión. Editorial Trillas. México. 1997.
27. RAMOS Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Cárdenas Editores. México. S/Año de Publicación.
28. REYES TAYABAS, Jorge. Derecho Constitucional Aplicado a la Especialización en Amparo. Segunda Edición. Editorial Themis. México. 1993.
29. RUPRECHT, Alfredo, J. Derecho Colectivo del Trabajo. S/Ed. Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1980.
30. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. S/Ed. Editorial Mac Graw Hill. México. 1998.

31. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. S/Ed. Editado por la UNAM. México. 1987.

32. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Contrato Colectivo de Trabajo Cronológico. Secretaría de Prensa. México. 1991.

33. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Crónica de 27 años de Lucha Sindical al Servicio de los Trabajadores del Seguro Social. Secretaría de Prensa del SNTSS. México. 1970.

34. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Estatutos del 19 de junio de 1943. Edición Hecha por el Sindicato. México 1943.

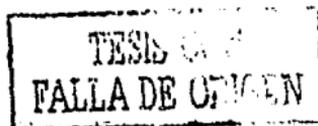
35. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Estatutos del 22 de junio de 1946. Edición Hecha por el Sindicato. México 1946.

36. SOTO CERBON, Juan. Teoría General de Derecho del Trabajo. S/Ed. Editorial Trillas. México. S/ Año de Edición.

#### LEYES UTILIZADAS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décima Edición. Editorial Sista. México. 2001.

2. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Comentada por Breña Garduño, Francisco. Cuarta Edición. Editorial Oxford. México. 1999.



3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Climent Beltrán, Juan B. Décima Segunda Edición. Editorial Esfinge. México. 1996.

4. Ley Federal del Trabajo (Análisis y comentarios). Comentada por De Buen Unna, Carlos. Sexta Edición. Editorial Themis. México. 2000.

5. Ley Federal del Trabajo. Olimpo. México. 1966.

6. Ley Federal del Trabajo (Comentada). Comentada por Ramos, Eusebio. Octava Edición. Editorial Sista. México. 1999.

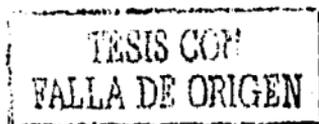
## JURISPRUDENCIA

1. **CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA. POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR CORRESPONDE AL SINDICATO LA CARGA DE LA PRUEBA.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación Época: Octava Época.  
Tomo VI Segunda Parte-1. Tesis: Página: 96 Tesis Aislada.

2. **CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, CONSTITUCIONALIDAD DE LA.** Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Época: quinta Época. Tomo LXXVII. Tesis: Página 919. Tesis Aislada.

3. **CONTRATOS COLECTIVOS, CONTENIDO DE LOS.** Sexta Época Instancia: Cuarta Sala 1961, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Volumen XLV, Quinta Parte. Página 17.

4. **LA COALICIÓN Y LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL. D.** 4590/46. Antonio López Rivera. Junio de 1947.



5. **PETROLEROS. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO SE APLICA A LA ÚLTIMA CATEGORÍA.** Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 329. Página: 216.

6. **PREFERENCIA, DERECHO, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO.** Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V; Parte HO. Tesis: 1032. Página: 71.

7. **PREFERENCIA, DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA INEXISTENCIA, CUANDO NO HAY CONTRATO DE TRABAJO. TRABAJADORES LIBRES.** Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 340. Página: 226.

#### DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo II. Editorial Driskill. Argentina. 1987.

2. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo VIII. Editorial Driskill. Argentina. 1987.

3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Sexta Edición. Editado por la UNAM. México. 1993.

4. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Sexta Edición. Editado por la UNAM. México. 1993.

5. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Décimo Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

#### OTRAS FUENTES

1. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. CD-ROM. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. IUS 2000. Décima Versión. Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2000.

Vib  
Mr. Am