



875209 24 25  
**UNIVERSIDAD VILLA RICA**

**FACULTAD DE DERECHO**  
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM

**"CUMPLIMIENTO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA EN  
LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION  
POR EXPULSION A UN SOLO SINDICAL"**

**TESIS**

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

PRESENTA:

*Hugo Palmer Caracas*

DIRECTOR DE TESIS

LIC. CUAUHTEMOC SANCHEZ SERRANO

ASESOR DE TESIS

LIC. JACINTO PORRAS ROMERO

BOCA DEL RIO, VER.

1999

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

272366



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

***A mis Padres:***

- ◆ *Con todo el cariño y respeto, les estoy agradecido por todo su apoyo y comprensión.*

***A mis Hermanos:***

- ◆ *Rafael, Hilda y Rosa Isela que de alguna manera siempre me ayudaron.*

***A mi Novia:***

- ◆ *Verónica, siempre tuvo un momento para ayudarme y darme ánimos.*

***A mi Jefe:***

- ◆ *Que en todo me apoyó y orientó y es un ejemplo a seguir.*

***A mis Directores y Catedráticos:***

- ◆ *Les estoy agradecido por todo lo que me enseñaron y han guiado.*

*Gracias..*

***A mis Amigos y Compañeros:***

*Gracias. . .*

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación lleva por título **“CUMPLIMIENTO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA EN LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR EXPULSION A UN SOCIO SINDICAL”**, consta de cuatro capítulos en los cuales se desarrolla el tema en forma pormenorizado y sistemática.

El Capítulo Primero se llama **“ANALISIS DE LAS GARANTIAS DE AUDIENCIA A TRAVES DE LA HISTORIA DEL DERECHO”**, en él se hace un recorrido de tal garantía, desde la antigüedad con Grecia y Roma, hasta la época actual; así mismo se realiza un estudio generalizado de los artículos 14o. y 16o. Constitucionales.

En el Capítulo Segundo se especifica el concepto de la Cláusula de Exclusión, tanto de ingreso, como de expulsión o despido, señalándose la injerencia del Sindicato y la necesidad de existencia del contrato colectivo de trabajo, así mismo se determina la fundamentación de ésta cláusula y su problema de terminología.

Por lo que respecta al Capítulo Tercero , éste hace referencia al derecho de sindicalización al mismo tiempo de basar tal en el texto Constitucional, y su reglamentación en sistemas jurídicos internacionales, se determina la naturaleza jurídica tanto del contrato colectivo, como el de la cláusula de exclusión.

Por último, en el Capítulo Cuarto se analiza el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, principalmente la fracción VII del mismo, del inciso a) al g), detallando el problema que plantea la aplicación del procedimiento señalado en el mismo artículo con la misma fracción, logrando dar una solución al problema y realizando las debidas proposiciones.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **I. ANALISIS DE LAS GARANTIAS DE AUDIENCIA A TRAVES DE LA HISTORIA DEL DERECHO**

#### **1.1. GRECIA Y ROMA**

1.1.1. Garantías para los ciudadanos en la aplicación de los juicios.

1.1.2. Procedimiento aplicable en la Polis Griega al ciudadano cuando se sometía a juicio.

#### **1.2. EDAD MEDIA**

1.2.1. Epoca Escolástica.

1.2.2. Epoca Canónica

1.2.3. Explicación del Sistema de Enjuiciamiento.

1.2.4. Como le eran suspendidas las Garantías a los ciudadanos.

#### **1.3. EPOCA MODERNA**

1.3.1. Revolución Francesa

1.3.2. Garantías Individuales en nuestro Sistema Jurídico Mexicano.

#### **1.4. GARANTIA DE AUDIENCIA**

Análisis de los artículos 14o. y 16o. Constitucionales.

## CAPITULO I

## **ANALISIS DE LAS GARANTIAS DE AUDIENCIA A TRAVES DE LA HISTORIA DEL DERECHO.**

### **1.1. GRECIA Y ROMA**

En el principio de esta investigación es necesario que se haga notar la importancia que tienen las normas jurídicas por ser vinculativas, ya que expresan la voluntad colectiva y al mismo tiempo regulan la actividad externa de los individuos. Las normas jurídicas se imponen al sujeto, con o sin su voluntad, y otro aspecto importante que no hay que dejar pasar es su inviolabilidad, ya que la colectividad exige su cumplimiento.

El tema del que se trata en este trabajo tiene mucha relación con el Derecho Procesal y por ello es necesario dar un ligero repaso histórico a las situaciones que se manifestaban cuando el lesionado de un derecho ejercía acción directa contra el agresor, siendo por tanto necesario, para que no ocurriera un desorden social, el reconocimiento de una autoridad superior con facultad de dirigir los conflictos y así se puede mencionar como se dieron las instituciones procesales en la antigüedad específicamente en Grecia y Roma.

En Grecia prevalecían los principios de oralidad y publicidad, queriendo con esto decir que todo conflicto que se daba entre los individuos era ventilado públicamente, ante los ojos de todos; la persona que señalaba algún responsable tomaba el papel de acusador y tenía que expresar



verbalmente toda su problemática ante los jueces griegos, por su parte el acusado tenía que defenderse por sí mismo, quedando prohibido que intervinieran terceros, pudiendo ser auxiliados solo en el caso de que fuera necesario redactar su defensa, usando instrumentos que preparaban y que se denominaban "logógrafos".

"La función de declarar el derecho correspondía al Arcontado y al Tribunal de los Heliastas, que tomaban sus decisiones después de haber escuchado el alegato de las partes y de haber recibido las pruebas que éstos ofrecían, decretándose la condenación por medio de bolos negros, y la absolución por medio de bolos blancos. <sup>(1)</sup>

Con respecto a Roma, se tiene que tomar en cuenta que las instituciones procesales florecen y se perfeccionan una vez que los romanos conquistan a Grecia, y la aculturación que ahí se sufre es un tanto distinta a la que generalmente se da, debido a que aquí el resultado es que el vencedor es vencido, a través de la Cultura Griega, el vencedor es conquistado por la basta cultura con que contaban los Griegos, por ello se puede dividir en forma sistemática tres periodos del proceso en el *Derecho Romano*.

En primer lugar, antes de que se constituyera propiamente en Estado, el ejercicio de la acción, era netamente privado, las partes se defendían por sí mismas o quizá ayudadas por personas de su familia o por sus gentiles; en

---

<sup>(1)</sup> GONZALEZ Bustamante Juan José, *Derecho Procesal Penal Mexicano*, Décima Edición, Editorial Ponúa, S.A. México 1991 Pág. 10

segundo tiempo, prevaleció la idea de no actuar en esta forma, sino de someter la controversia a la decisión de un árbitro, que fuera de la confianza de ambas partes; y finalmente y en tercer lugar, una vez constituido el Estado, éste fijó la forma en que las partes debieran resolver sus controversias.

### **1.1.1 Garantía para los ciudadanos en la aplicación de los juicios.**

Desde la antigüedad las garantías que se han reconocido por los Gobiernos, son la de audiencia y defensa judiciales, siendo de naturaleza esencial en todo juicio; los actos procesales por ello se desarrollaban públicamente en la Plaza de Agora o en el Foro Romano, ante las miradas y oídos del pueblo haciendo los alegatos de manera oral por la relación que existía del Tribunal con el órgano productor de la prueba. Existía una absoluta independencia entre las funciones reservadas al acusador, que en ese caso era el ofendido y las que correspondían al acusado y al Juez. Para realizar cada una de las anteriores funciones señaladas se designaba a personas distintas e independientes entre sí, siendo imposible que hubiese proceso sin la concurrencia de las tres funciones.

La función acusatorio se apoyaba en el "ius puniendi" al igual que la función desisoria, sin embargo no eran iguales, ya que mientras la primera se ocupaba de perseguir a los transgresores de la ley, la segunda se concretaba a decidir sobre un determinado asunto.

Estas garantías si bien es cierto que no se encontraban perfectamente reconocidas y perfeccionadas como hoy día, sí se encontraban consagradas en el Derecho Antiguo, quizá no tan dogmáticas, precisas y definidas, pero sí proclamadas enérgicamente.

Con todo esto se puede deducir que en el Derecho Romano se reconocían los derechos y obligaciones que surgían en el juicio, concibiéndose a éste como una institución de Derecho Privado, en donde solamente estaban interesados los litigantes aunque el juicio fuera público.

### **1.1..2.Procedimiento aplicable en la Polis Griega al ciudadano cuando se sometía a juicio.**

El procedimiento en el Derecho Romano también tiene sus cambios y evoluciones y así el procedimiento se iniciaba por una citación, la cual no se hacía por ningún funcionario sino por el mismo actor, por tanto y como ya se mencionó anteriormente, en un inicio los actos procesales no eran de carácter oficial sino más bien privado, posteriormente se observan modificaciones pero este período encuentra esa característica.

El demandado debía acudir el día y la hora fijada y si se resistía al llamado del actor, éste podía obligarlo por la fuerza a seguirlo y según el caso, hasta se podía acudir a los parientes y amigos ya que a ellos se les prohibía ayudarlo a resistir, a fin de probar la "injus vocativo" el actor podía llamar a dos personas para atestiguar de la citación que había hecho, estas

personas se les llamaba "atestatum", e incluso el actor tenía que tocarles el oído para simbolizar así lo que debían recordar.

En caso de que el demandado aún con todo lo anterior se resistiera acompañar al actor, lo podía hacer siempre y cuando se presentaran ante el Magistrado personas que respondieran por él, éstos se les llamaba "vindex".

Si las partes comparecían ante el Magistrado, entonces la situación se presentaba de la siguiente manera, o bien las partes pedían al Magistrado que las enviara ante un Juez o Jurado, o por el contrario que el mismo conociera del juicio y pronunciara la resolución correspondiente.

Cuando pedían un juez al Magistrado, la discusión que ante él se efectuaba tenía por objeto fijar con precisión las cuestiones que se sometían a la decisión del juez, pero entonces acontecía que no asentándose el resultado y esa prueba era la testimonial porque los interesados acudían a los testigos para que dieran fe de la manera como se habían determinado y precisado las cuestiones litigiosas. A este modo de probar se le llamó *contestare litem litis con testatio*"<sup>(2)</sup>

Una vez que los testigos comparecían las partes se comprometían mediante un acto que se llamaba "vadimonium" a comparecer en el día y hora señalado para el juicio ante el Juez o jurado.

---

<sup>(2)</sup> PALLARES, Eduardo, *Derecho Procesal Civil*, Decimotercera edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1989, Pág.30

En los casos que el demandado no acudiera a la hora y fecha fijada, el actor tenía dos derechos: el primero, exigir al demandado el importe de la pena estipulada, y el otro, pedir al Magistrado que lo pusiera en posesión de los bienes del demandado.

En el Proceso del segundo periodo llamado formulario y en la última etapa del Derecho Procesal Romano, denominado Extraordinario, el proceso se desenvolvía casi de forma similar, perfeccionándose y afanándose algunos detalles y aplicándose las modificaciones que derivaban de una nueva organización de los Tribunales." ... El Magistrado no enviaba a las partes a un Juez o a un Jurado designadas por él, sino que conocía directamente de la cuestión litigiosa y recibía las pruebas y fallaba...<sup>(3)</sup>

Una vez que el Magistrado (ya en el proceso Extraordinario) daba la resolución, a la cual se le llamaba Fórmula y que contenía la exposición de los hechos que motivaban el litigio, lo que al actor exigía al demandado, la facultad de poderse adjudicar el bien litigioso por parte del actor y la autorización condenatoria, se inscribían en un libro llamado "álbum" y éstas fórmulas eran dadas a la publicidad.

## **1.2. EDAD MEDIA**

El derrumbamiento del Imperio Romano abre un paréntesis en el estudio del Derecho en general y por consecuencia en el del Derecho

---

<sup>(3)</sup> PALLARES Eduardo, Derecho Procesal Civil, Decimotercera edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1989, Pág.33

Procesal, las características de los procedimientos antiguos son sustituidas por el régimen feudal, en donde el Señor feudal era propietario absoluto de vidas y haciendas y la justicia se impartía solo a través de su propia mano y únicamente por él. En tal situación de las cosas, se da un estancamiento cultural y se utiliza a los monasterios como un refugio de los cuales posteriormente surgen otras ideas.

Mientras tanto, el Señor Feudal se concede el derecho omnímodo de acusar, castigar y perdonar siendo sus atribuciones limitadas y sin forma de impugnarlas.

Posteriormente se dan otros procedimientos los cuales tienen ciertas similitudes, pero se distinguen principalmente porque uno lo aplica el Tribunal del Santo Oficio y otro, que se constituye como un sistema laico de enjuiciamiento inquisitorio. Esto es lo que viene a sustituir al procedimiento antiguo en el cual se encuentran los principios de oralidad y publicidad que son reemplazados por el empleo del secreto, la escritura y la adopción del sistema de las pruebas tasadas. Así pues, el objetivo de estos procedimientos no era el de impartir justicia, sino más bien se convirtieron en un medio o instrumento para acallar las inconformidades que prevalecían en aquella época.

### **1.2.1. Epoca Escolástica.**

Emanada de la situación de supeditación que guardaba el individuo como gobernado en la Edad Media, se da la escolástica con Santo Tomás de

Aquino, en donde se elogia la existencia de un DERECHO NATURAL basado en el carácter mismo del ser humano. Dicho autor menciona que... partiendo de la idea de que el hombre está hecho a semejanza de Dios y propendiendo su razón práctica a la obtención del bien, al desarrollo cabal de su propia esencia, es decir, a la plenitud de su ser, proclama la existencia de una ley natural que debe regir precisamente la conducta de la criatura racional hacia la obtención de sus fines vitales fundamentales, reputando contra naturam toda norma positiva que no respetase este desiderátum del hombre... " (4)

Por tanto las leyes humanas tenían que adecuarse a esa ley natural, que no era otra cosa más que la ley eterna, obra de Dios a través de la razón humana.

Toda esta ideología viene a preparar el camino para que surja el Derecho Canónico.

El proceso que se sigue en el Derecho Canónico reemplaza al tipo de procesos seguidos en la antigüedad, diferenciándose el procedimiento empleado por el Tribunal del Santo Oficio y el que propiamente constituye el sistema laico de enjuiciamiento inquisitorio.

"El Decreto del Papa Lucio III, del año de 1184, llevado al Concilio de Verona, facultaba a los obispos para que en su diócesis, enviasen

---

(4) BURGOA Ignacio, Las categorías individuales, decimasegunda edición, Editorial Porrúa, S.A. México 979- Pág. 74-75

comisarios a que hiciesen pesquisas y entregasen a los herejes al castigo seglar,..»<sup>(5)</sup>

Más tarde se reglamenta por el Papa Inocencio II el Concilio de Tolosa en donde se determina cual es el funcionamiento de la inquisición episcopal, estableciendo facultades para que los obispos designaran a un eclesiástico y dos personas laicas que se encargarían de buscar y denunciar a los herejes; por lo regular estos procedimientos agotaban todos los medios necesarios y suficientes para obtener la confesión de los herejes, prohibiéndose la asistencia de abogados y llegando hasta los tormentos.

### **1.2.2. Epoca Canónica.**

En esta época , el proceso canónico de tipo inquisitorio tiene como características el de emplear el secreto y la escritura, además de existir un Promotor Fiscal.

En este tipo de proceso la figura del Juez era de suma importancia y gozaba de amplios poderes para buscar por sí los elementos de convicción y estaba facultado para emplear las medidas y los medios necesarios para obtener la verdad.

Así, el Juez se convierte en el árbitro supremo de los destinos del inculpado a quien se priva de todo derecho y se le niega el derecho de conocer los cargos que existen en su contra.

---

<sup>(5)</sup> GONZALEZ Bustamante Juan José, Derecho Procesal Penal Mexicano, Décima edición, Editorial Porrúa, S.A. México 191 Pág. 11



Este sistema era por tanto hermético, y el juez tenía un poder discrecional y absoluto; en el mismo proceso el Tribunal desempeñaba las tres funciones, es decir, tenía a su cargo la acusación, la defensa y la decisión.

### **1.2.3. Explicación del Sistema de Enjuiciamiento.**

El procedimiento canónico se iniciaba a través de una acusación, delación y pesquisa; las acusaciones eran realizadas por el Procurador del Santo Oficio que también adquiere el nombre de Promotor Fiscal (que se menciona por los doctrinarios procesalistas que ésta figura es el antecedente del Ministerio Público), en la acusación se obligaba al delator a que comprobara todo su dicho y en caso de que no comprobara lo que afirmaba quedaba sujeto a la pena del Talión.

Habitualmente, la pesquisa era el medio más utilizado para iniciar el procedimiento, existiendo dos tipos de pesquisa: la pesquisa general que servía para descubrir a los herejes y la pesquisa especial la cual se empleaba cuando se daba el caso que a través de la fama pública llegaba al conocimiento del inquisidor que había personas que estaban cometiendo actos herejes.

Una vez que se acreditaba la mala fama del sujeto, de realizar actos contra la fe, probándose a través de testigos se procedía en su contra. El acusado hacía tres declaraciones ordinarias desde el ingreso a prisión y se le

reconvenía a que dijera la verdad, señalándosele que si procedía con verdad su pena sería menos fuerte.

El Promotor Fiscal formulaba su acusación en términos concretos y el acusado debía responder verbalmente, tenía que hacer las respuestas una por una, dependiendo de los capítulos acusatorios enterándose ahí también de los cargos que existían en su contra; el fiscal podía repreguntar y el inculpado tenía que contestar; se recibían pruebas, sin que el inculpado tuviera conocimiento de las personas o los nombres de las personas que habían declarado en su contra. Por lo que respecta al careo, este se autorizaba pero tenía que llevarse a efecto a través de una celosía, y antes del pronunciamiento de la sentencia el Tribunal podía utilizar el tormento.

Dictado el fallo éste se enviaba al Consejo Supremo de la Inquisición para que, o bien lo ratificara, o bien lo variaba.

#### **1.2.4. Como le eran suspendidas las garantías a los ciudadanos.**

Las garantías que ofrecían los procesos que se han descrito anteriormente eran débiles, ya que el proceso no tenía por objeto impartir justicia, sino que se vela en forma desesperante la falta absoluta de iniciativa del juez, que se mantenía pasivamente frente a las partes y emitiendo un dictamen sin verdadera basificación.

En ese proceso no se probaban los hechos sino más bien las afirmaciones, es decir, se tomaban en cuenta lo que una parte imputaba a la

otra; se aplicaban dos tipos de pruebas, una que se reducía al juramento, siendo éste juramento muchas veces sacado por lo horribles tormentos que se le hacían sufrir al inculcado, y otra de las formas de prueba eran la *tasas* en donde se tenían que observar ciertas condiciones sin cuya observancia la prueba no producía efectos.

Las sanciones que le eran impuestas al culpable surgían en forma arbitraria, sin el verdadero conocimiento del juez respecto a la existencia de la pretensión demandada, por tanto la actuación de aquél, era solo la de determinar cuales de los dos contendientes debían probar, siendo entonces la prueba un instrumento para convencer al adversario y no al que tenía que hacer el fallo.

Todas estas desventajas produjeron una reacción para reglamentar un proceso más justo, expedito y menos laborioso, dejando por supuesto a salvo las garantías procesales que se deben brindar en una litis, porque el hecho de que una persona cualquiera se viera inculcado de cualquier tipo de acusación, era motivo de abuso, arbitrariedad e indefensión, ya que no se respetaban las garantías procesales, como actualmente se presentan.

Efectivamente no existía la garantía para el inculcado de ser oído en defensa, presentar pruebas, conocer el nombre de su acusador y la acusación que éste le hacía; no había ningún medio a través del cual se limitara el arbitrio judicial, ni tampoco había manera de evitar que se aplicara la pesquisa y el tormento como un efectivo medio de intimidación.

Nunca se llegaba a ciencia cierta al conocimiento de la verdad por parte del juzgador, cayendo los jueces en errores irreversibles.

Ante tal situación el Derecho Procesal se ve en la imperiosa necesidad de evolucionar dándose en la época moderna transformaciones, depuraciones y adaptaciones del Derecho Procesal.

### **1.3. EPOCA MODERNA**

Nuevas reflexiones se manifestaron en la época moderna y se estatuye dentro del Derecho Procesal la obligación para los jueces de *motivar sus sentencias, expresando los fundamentos jurídicos que hubiesen tenido para admitir las pruebas, además hubo otras innovaciones como lo fue el derecho inalienable de nombrar defensor desde el momento de su consignación; publicidad y oralidad limitada en los actos procesales; obligación del juez para proveer al nombramiento de defensor, cuando el acusado no lo hubiera designado; detención precautoria del inculgado siempre que el delito atribuido mereciere pena corporal, juicio por jurado y otras tantas situaciones que garantizaban la justicia del proceso.*

De todas las novedades que se estatuyeron en el proceso una de las más importantes fue el derecho de defensa, ya que este derecho se debe considerar fundamentado en el Derecho Natural el cual debe ser inviolable para la conservación y el reconocimiento de la libertad de la persona.

El defensor es una parte esencial en el procedimiento ya que con su presencia se le brinda seguridad al inculgado y por ello, aún cuando el

inculpado no hubiese nombrado un defensor, se le exigió al juez la obligación de proveer al nombramiento del mismo, no quedando en consecuencia el inculpado en estado de indefensión.

Todas estas transformaciones que se dieron en el Derecho procesal, de notoria trascendencia, se fueron fijando poco a poco en legislaciones de variados regímenes.

### **1.3.1. Revolución Francesa.**

Como reacción a la opresión absolutoria que existió en Francia, se gesta con base en el jusnaturalismo un movimiento reivindicatorio del hombre como tal, el cual culmina en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789.

Esta manifestación representa la tendencia humanista que surge del hombre mismo ante la necesidad del reconocimiento y el respeto de sus derechos, de sus libertades y de su seguridad.

Los principios consagrados en tal Declaración fueron que "... la ley es la expresión de la voluntad general y que debe ser la misma para todos, sea que ella proteja o castigue; que ningún hombre puede ser acusado, arrestado, ni detenido, sino en los casos determinados por la ley y según las formalidades procesales que ella prescriba; que los que soliciten, expidan o realicen órdenes arbitrarias, deben ser castigados; que todo ciudadano citado o aprehendido en virtud de la ley debe obedecer al instante y se hace

responsable en caso de resistencia; que la ley no debe establecer sino penas estrictas y evidentemente necesarias; que nadie puede ser castigado sino en virtud de una ley establecida y promulgada anteriormente al delito y legalmente aplicada, y que todo hombre debe presumiese que es inocente hasta que haya sido declarado culpable; que si es indispensable arrestarlo, todo rigor que no sea necesario para asegurar su persona, debe ser severamente reprimido por la ley.<sup>(6)</sup>

Posteriormente a esta Declaración surgieron otras tantas codificaciones en distintos países, con características más o menos perfeccionadas, pero todas ellas tendientes a mejorar el procedimiento haciendo más accesible las formalidades que se tienen que realizar, excluyendo todos los actos o pasos innecesarios que pudieran dificultar la buena marcha del procedimiento.

### **1.3.2. Garantías Individuales en nuestro Sistema Jurídico Mexicano.**

Los Derechos del individuo en México mejor conocidos como Garantías Individuales, se encuentran actualmente consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, vigente hasta hoy, sin embargo no siempre estas garantías se han encontrado establecidas ni reconocidas como lo son actualmente, ya que para su reconocimiento pasó largo tiempo y grandes luchas que se fueron perfilando cada vez más en beneficio del hombre.

---

<sup>(6)</sup> Ob. Cit. Pág. 15

Para que éste tema sea analizado es necesario partir de ciertos antecedentes, los cuales se pueden dividir en etapas para su estudio, a saber *prehispánica, colonial e independiente*, hasta la actual.

Por lo que respecta a la primera etapa Prehispánica, los derechos del hombre eran prácticamente nulos, por ejemplo en el Imperio Azteca, la justicia se impartía por los jueces impuestos por el monarca y a quienes se les daba el nombre de Tetlisquen, éstos siempre se hacían acompañar de jóvenes, los cuales tiempo más tarde los sucedían en su cargo; los Tetlisquen eran jueces que se distinguían porque en sus funciones se coronaban con la "melena real" para indicar que ejercían en nombre del Monarca la justicia.

En el Palacio Real existían doce salas llamadas Tlatzonticoyan, teniendo a su cargo cada una las resoluciones de las situaciones que se presentaban de acuerdo al área que les correspondía. El Monarca Azteca, era considerado el juez supremo, conociendo en todos los asuntos civiles, militares, criminales, etc., él se hacía asesorar de dos ancianos con experiencia que a manera de jurisperitos emitían su opinión acerca de las causas vistas, pero era únicamente el Monarca, después de haberlos escuchado, el que emitía personalmente su fallo definitivo.

En las provincias existían jueces de menor categoría, los cuales tenían su autoridad limitada, ellos no emitían resolución alguna sino que esperaban la celebración de la juntas generales que había con el monarca para que él y solo él emitiera su juicio, éstas juntas se celebraban cada ochenta días,

equivalentes a cuatro meses, así que el juicio que se llevara al cabo duraba como tiempo máximo ochenta días.

En la misma época el régimen Texcocano tenía un Tribunal denominado Tribunal de Dios, en donde se resolvían todas las situaciones en *conflicto en un procedimiento muy similar al de los aztecas.*

Por lo que respecta a los mayas, los reyes eran absolutos sin embargo se dejaban influenciar por los sacerdotes quienes decidían la culpabilidad o inocencia del señalado responsable.

Como se puede apreciar, en la época prehispánica el poder absoluto de los Reyes y la intervención firme y decidida de los sacerdotes o consejeros, hicieron nugatorios todos los derechos de los individuos, aún cuando se puede considerar que el sistema de gobierno se encontraba bastante avanzado.

En la etapa Colonial por la que atraviesa México al darse la conquista y dar principio a la colonización, el régimen jurídico español se encontró con un conjunto de hechos y prácticas sociales autóctonas que fueron consolidadas por diversas disposiciones reales y con posterioridad, por la recopilación de las Leyes de Indias, en las cuales en uno de sus artículos autorizaba su validez en todo aquello en que no fueran incompatibles con los principios morales y religiosos que pretendía implantar la Corona Española.



La Legislación se proponía respetar en los indios sus costumbres y gobiernos antiguos, transformándolos gradualmente en cuanto lo permitiera su capacidad. Sin embargo esto no se respetó y en la Nueva España como es lógico se implantó el sistema de España a través de, la organización Virreinal.

Por su parte el Virrey ostentaba un poder más formal que eficiente, y por lo que respecta a la impartición de la justicia, sus cesaciones en muchas ocasiones eran anuladas por la audiencia aún en los casos de que las resoluciones dadas fueran justas y de beneficio a la mejor administración del Gobierno.

Por lo que toca a las provincias, en ellas se formó la intendencia representada por un intendente el cual tenía autoridad en lo relativo a la impartición de la justicia, la política lo referente a la Hacienda y la Guerra.

También se estableció el Ayuntamiento, en el cual se encontraba el alcalde el que se encargaba de administrar justicia pero estaban al mismo tiempo los oidores, síndicos y procuradores., Los procedimientos de administración de justicia que se realizaban, preveleció la falta absoluta de garantías para el individuo, así por ejemplo en esa época las prisiones eran indefinidas, las incomunicaciones se prolongaban por largo tiempo con el fin de arrancar una confesión al acusado, se practicaban los tormentos, marcas, azotes y cuanto medio de coacción había para degradar la condición humana del inculpado.

Por tanto, en la época colonial se puede decir que no existían las garantías individuales en el proceso y ni siquiera la seguridad de contar con un abogado defensor, ya que a éste no se le dejaba actuar con libertad, limitándole los elementos procesales que lo ayudaran en su abnegada misión de impartir justicia.

Ya en la época de la Independencia, en el documento realizado por Morelos, llamado: "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana", el cual se toma en la Constitución de 1814, en el que se reconocían las garantías individuales, específicamente el artículo 30 que señalaba que todo ciudadano se consideraba inocente, mientras que no se le declarare culpable.

En la Constitución de 1824, se reconoce la libertad que tiene el inculcado para producir su declaración, ya que de forma muy explícita señalaba la ley que a ningún habitante de la República Mexicana se le tomaría declaración sobre los hechos propios, tratándose de la materia criminal, esto quiere decir que, a nadie se le podía obligar a declarar sobre hechos propios, sea, contra sí mismo.

El Constituyente de 1857 mencionaba que el inculcado tenía garantías durante el proceso como lo era la de saber el motivo del procedimiento y el nombre de su acusador, así también se le concedía el derecho a ser oído en defensa, ya fuera por sí o por una persona de su confianza, o por ambos, según su voluntad y en el caso de no tener quien lo

defendiera se le presentaría una lista de los defensores llamados de oficio para que eligiera según su conveniencia.

Es innegable que ésta Constitución de 1857 va observando de forma más clara y precisa las garantías individuales, estructurándose y perfeccionándose gradualmente con el tiempo hasta llegar a la Constitución de 1917 en donde se garantiza suficientemente a los individuos a través de sus 29 primeros artículos.

Y por lo que respecta al Derecho Procesal se habla de una garantía de audiencia, de un derecho a ser defendido, se prohíben las incomunicaciones, además del derecho de saber de que se le culpa y quien lo señala.

El proceso se presenta en estos días con las características de reconocer los derechos y obligaciones inherentes a las personas que figuran en el proceso; el juez ya no es un personaje pasivo porque se encuentra facultado para investigar la verdad histórica y llegar al esclarecimiento de los hechos sin que por ello se extralimite en sus funciones y facultades.

#### **1.4. GARANTIA DE AUDIENCIA.**

Es muy importante en éste tema hablar de la Garantía de Audiencia, que se encuentra señalada en el artículo 14o. Constitucional, ya que lo que dispone tal artículo, se encuentra relacionado con los procedimientos, y las formalidades que se llevan y se cumplen en los mismos.

Específicamente el artículo 14o. Constitucional enuncia la Garantía de Audiencia de la siguiente manera, "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho" <sup>(7)</sup>

El artículo citado da explícitamente el derecho al interesado de ser oído en defensa de acuerdo a sus intereses y además expresa que éste derecho debe ejercitarse bajo las formalidades de un procedimiento, ya señalado por la ley.

Esta Garantía de Audiencia así vista, no es otra cosa más que el propio Derecho Natural, toda falta de observancia en los tramites esenciales de un juicio debe tener como resultado su nulidad, esto es, la defensa y audiencia previa, para ser molestado y sentenciado en juicio son tan esenciales como el Derecho Natural.

Ahora bien, la garantía de Audiencia consiste en que nadie puede ser privado de su vida, propiedades, posesiones o derechos sino mediante un juicio en donde se cumplan ciertas situaciones, como el que se tramite ante tribunales previamente establecidos y que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento; además de que no se apliquen en forma retroactiva las leyes, esto es, que las leyes que se vayan a aplicar a ese caso

---

<sup>(7)</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, vigente.

se hayan dado con anterioridad al hecho y que la sentencia se fundamente en la ley.

La Garantía de Audiencia protege a todos los habitantes de la República de acuerdo como ya se dijo, al artículo 14o. Constitucional teniendo un carácter dogmático, preciso y definido, y aún fundamental, adoptado desde que se da un régimen Constitucional.

#### **1.4.1 Análisis de los Artículos 14o. y 16o. Constitucionales.**

Haciendo un estudio muy breve de ambas disposiciones constitucionales se puede decir que el artículo 14o. específicamente protege a todos los gobernados, que además ampara todas las propiedades, posesiones o derechos, de todo genero, las leyes retroactivas a las cuales se refiere son aquellas que rigen respecto de actos jurídicos ejecutados con anterioridad a la vigencia de las mismas y que les hacen producir efectos legales diferentes de los que deberían producir de acuerdo con las leyes en vigor cuando los actos se efectuaron.

De acuerdo a Eduardo Pallares existen dos clases de retroactividad "... la meramente ideológica y la jurídica que es la prohibida por el artículo 14o. Constitucional. Para que esta última exista, es forzoso que la nueva ley que se aplica retroactivamente, lesione los intereses jurídicos, sea de naturaleza económica o moral de la persona, a la que se aplica. Si no se produce ningún perjuicio, la ley será ideológicamente retroactiva, pero no jurídicamente ni su aplicación está prohibida por el artículo 14o. Constitucional..."<sup>(8)</sup>

Por ello se entiende que ésta prohibición concierne a los poderes constituidos, los cuales no podrán en ningún caso expedir, aplicar o ejecutar una ley retroactivamente, en perjuicio de persona alguna.

Del mismo artículo se rescata la idea de que la garantía de previa audiencia sólo protege la privación de la libertad, de la vida y de los derechos y posesiones, no se refiere tal artículo a simples molestias como lo hace el artículo 16o. La privación consiste en la pérdida definitiva de algún bien económico o moral, es decir, no se necesita ser dueño de una cosa para estar amparado por dicha garantía.

Por lo que se refiere a la fundamentación de la sentencia, toda ella debe ser justa y legal, además debe estar fundada, esto quiere decir, que la parte resolutive debe estar motivada debidamente de acuerdo a la ley.

---

<sup>(8)</sup> PALLARES Eduardo, *Derecho Procesal Civil*, Décimotercera edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1989. Pág.310

Otra norma importante lo es el artículo 16o. Constitucional ya que en él se da la garantía de la legalidad. Este principio es trascendental, ya que las autoridades que gobiernan el país no tienen más facultades que aquellas que las leyes les otorgan expresa o implícitamente y o sea, las que se derivan directamente de las leyes y de las que ellas se infieren porque son necesarias a fin de poder ejercitar las primeras. Para que la simple molestia no vaya en contra de lo señalado por el artículo 16o. Constitucional es necesario que la procedencia de los actos de autoridad vengan de una autoridad competente y que además tenga en su apoyo una orden escrita que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Es importante subrayar del artículo 16o. Constitucional que se refiere a incluso una "simple molestia", que la orden debe y tiene que dimanar de una autoridad competente y además que esa orden no puede ser simplemente oral sino escrita, fundada en la ley, porque de otra forma no cumple con el requisito de la causa legal.

La garantía de legalidad se refiere a todas las autoridades del país y comprende cualquier acto de ellas que traiga consigo una molestia. El hecho de no observar el artículo 16o. Constitucional da lugar a qué proceda el Juicio de Amparo.

Las notas esenciales que se pueden deducir de los artículos 14o. y 16o. Constitucionales, es que ambos determinan la organización y funcionamiento que debe seguir la autoridad competente para privar de la

libertad, bienes, posesiones o derechos o simplemente para causar una molestia a los mismos, siendo de carácter impositivo, instrumental y formal, ya que componen los litigios y determinan la manera en que se deben fundamentar las sentencias que se pronuncian.



## CAPITULO II

## 2.1.- CONCEPTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO Y POR EXPULSIÓN DE DESPIDO.

Para poder definir, lo que es la cláusula de exclusión por ingreso y por despido, se hace necesario entender lo que es la cláusula y sus diversos aspectos.

¿Qué es la Cláusula?

La palabra cláusula proviene del Latín Clausola, de Clausus, cerrado.

*CLÁUSULA.*- "Cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento, análogo, público o particular. Conjunto de palabras que formando sentido cabal, encierran una sola o varias disposiciones íntimamente relacionadas entre sí. Clausola Der, Llámanse así a cada una de las disposiciones particulares de un documento (como un testamento, un contrato, etc. ). Que establecieran alguna cosa, o aclaran o modifican, son obligatorias en tanto lo dispuesto en ellas no sea imposible físicamente o moralmente, las de cada documento deben interpretarse, en caso de duda, las unas por las otras, ya que deben guardar relación entre sí y con el objeto general del documento (V. Interpretación) en derecho se conocen con nombre especial algunas Cláusulas"<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Tomo 111. Pág. 721.

*CLAUSULA.*- "Una disposición particular que las partes de un tratado,, edicto, convención, testante y cualquier otro acto o instrumento público o privado.- Toda cláusula es obligatoria, con tal que no sea imposible de ejercitar, ni contraria a las leyes o buenas costumbres, ni opuesto directamente a lo substancial de la convención o del acto, las cláusulas que son de estilo, se sobreentienden aunque no se expresan, y contrativas Tacité Vanitut la Greae Saut Moris Et Consuetudines.- Todas las cláusulas deben aplicarse las unas por las otras según la relación que tiene entre sí, dando a cada una el sentido que resulta de la fatalidad del instrumento. En caso de duda las cláusulas se interpretan contra el que se ha expresado de un modo equívoco, pues que debía de haber hablado con más claridad y precisión". (2)

*CLAUSULA DE EXCLUSION.*- Cláusulas del contrato colectivo de trabajo que faculta a los sindicatos de trabajadores para pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos de estas organizaciones. (3)

*CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.*- Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando existen los Contratos Colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo

(2) ESCRICHE JOAQUIN. Diccionario Jurídico. Pág. 445 Año. 1852

(3) DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. TRUEBA URBINA ALBERTO. Primera Edición. Editorial Pluma y Lápiz. Pág. 39

de 1931, de tal suerte que, para que las Organizaciones Obreras operen correctamente y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador estén provistos en sus respectivos Estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros. (Art. 371- VII) Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 27, p. 35 ' (4)

Nuestra Ley Federal del Trabajo usa la fórmula genérica, de cláusula de exclusión para despido o expulsión respectivamente, sin que dichos conceptos estén separados unos de los otros, puesto que tienen algo en común, que es la obligatoriedad para el patrono contratante dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

Hemos de considerar, desde el punto de vista formativo, el lugar donde se ubica, dentro de la Ley Federal del Trabajo, la Cláusula de Exclusión por ingreso y por expulsión o despido, si sabemos que nuestra Ley Laboral es un todo y para su estudio se ha dividido en tres partes:

- a). - *Derecho Individual de Trabajo*
- b). - *Derecho Colectivo de Trabajo*
- c). - *Derecho Procesal del Trabajo*.

Según opinión, muy respetada, del Lic. Mario de la Cueva, incluye a la cláusula de exclusión, en su doble faceta dentro del derecho Colectivo

(4) DICCIONARIO JURIDICO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Pág. 155. Año 1977.

de Trabajo, tomando en cuenta que es originada por el Contrato Colectivo del Trabajo.

Hace su aparición, en la Ley del Trabajo de 1931 misma que prevaleció en el Texto de 1970 la cláusula de exclusión en su doble efecto: Para ingreso y para despido, producto de las presiones de los Sindicatos Obreros Mexicanos.

El hecho de que la Nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo del 1º de Mayo de 1970, reproduzca las normas que en la legislación anterior garantizaron la libertad de pertenecer o no a un Sindicato, al lado de las disposiciones relativas a la cláusula de exclusión sindical (o existencia que suele reputarse como contradictoria), propicia el interés del jurista hacia tal cuestión, ya que la subsistencia de esas instituciones hace oportuna y necesaria la revisión que plantea su problemática.

Hasta el momento vamos ubicando el lugar que le corresponde y en donde se encuentra dentro de la Ley Federal del Trabajo la llamada Cláusula de Exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por despido o expulsión.

Sería demasiado audaz dar un concepto que precisara con exactitud lo que es la cláusula de exclusión por ingreso y la cláusula de exclusión por despido o expulsión, por virtud de que dramáticamente la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia.

Pero sí podemos desglosarla y saber de dónde proviene para qué sirve cual es su aplicación, su contenido filosófico y social, su alcance y los errores y vicios en que se incurre al aplicarse en cualquiera de sus efectos.

No sería adecuado limitarse explicar la antítesis del régimen de libre afiliación sindical o respecto a la cláusula de exclusión que sanciona con la pérdida del empleado o con la imposibilidad de adquirirlo, ambas situaciones se vinculan puesto que tiene un mismo punto de partida que es el Derecho de Sindicalización.

Por tanto, la cláusula de exclusión. hace precisamente en el Contrato Colectivo de Trabajo, quien a su vez presupone la existencia de un sindicato, como antecedente inevitable, haciendo a un lado la mayor parte de las veces, el de organización patronal, puesto que ésta obedece a que la cláusula de exclusión sindical solo tiene eficacia en favor de los organismos sindicales obreros.

La protección que brinda al grupo colectivo u organismo sindical, es de grandes alcances porque permite la hegemonía y la seguridad de los integrantes que la componen, y no se limita únicamente de hacer respetar los ideales del proletariado sino que armoniza y acerca a los trabajadores y a sus familias.

Si la concepción filosófica del Ginebrino Juan Jacobo Rosseau, dejó un grato sabor en los corazones de la clase media, la cláusula de

exclusión vino a culminar los anhelos proletarios, ya que al considerar que el hombre es por naturaleza libre y se encadena al nacer, vino a satisfacer el larguísimo deseo de que al pertenecer a una agrupación sindical la esfera de sus derechos serían respetados consecuentemente del cumplimiento de sus obligaciones.

Es el sindicato, la única arma más convincente, que utiliza la clase social oprimida para oponerla a la más poderosa económicamente, y así lo reconocen no tanto sólo nuestras leyes, sino la mayor parte de las legislaciones del mundo.

Se hizo necesario, la existencia del sindicato, para frenar los abusos y los atropellos que los empresarios y grandes casatenientes cometían en la persona del trabajador, y no únicamente en él sino también en las de su familia, triste situación que en nuestro país prevaleció durante mucho tiempo.

Esa odiosa y sorda lucha que sostuvieron trabajador y patrón, costó mucha sangre, lágrimas y sufrimiento, pero al fin, a partir del Constituyente de Querétaro se creó dentro de nuestra Constitución, el reconocimiento y renacimiento de los sindicatos, más que considerarlo como un organismo, como una sociedad.

## 2.2.-EL SINDICATO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO FUNDAMENTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN.

Dada la importancia, de la relación existente, entre la cláusula de exclusión y su alma Mater que es el Contrato Colectivo de Trabajo, y entre éste y los derechos de sindicalización se hace necesario realizar un esbozo de los componentes y elementos que la originaron; haciéndolo en forma ordenada:

### *¿Que es un sindicato?*

a).- Históricamente, los colegios de artesanos de Roma, ha sido presentado como un antecedente de las corporaciones medievales, pero el origen de estas organizaciones fue puramente con el fin de reorganizar la Ciudad y tenían un carácter más bien religioso y mutualista que profesional, no gozaban de personalidad jurídica, si podían poseer bienes propios. La supresión legal de las corporaciones o gremios condujo en la Francia de fines del siglo XVIII y principios del XIX a la prohibición de las asociaciones profesionales y a la sanción penal de los recursos más efectivos del movimiento obrero: Coaliciones o Huelgas, la Ley Chapelier rigió por un largo período hasta 1874, y se basaba en la estricta prohibición de la existencia de Asociaciones, Gremios o cualquier otro tipo de Asociación, que se opusiera o que hiciera valer sus derechos a la empresa.



Algo parecido, sucedió al movimiento Cartista en Inglaterra puesto que la efervescencia del sector obrero, venía haciendo conciencia de las injusticias que estaban sufriendo, por las excesivas jornadas de trabajo, salario poco remunerado y ningún beneficio, lo que estalló en sangrientas batallas callejeras en la cual el gobierno tomó partido capitalista, y reprimió con armas y fuego toda clase de juntas que llevaban el objeto de discutir mejoras y conquistas en favor del trabajador, prohibiendo terminantemente la existencia de cualquier tipo de Sindicatos obreros.

Esto no pudo durar mucho puesto que las coaliciones y agrupaciones obreras y patronales, surgen de manera inevitable, como fenómenos económico - sociales del desarrollo industrial.

"El proletariado pasa por varias etapas del desarrollo, dice Carlos Marx, al principio , la lucha es entablada por obreros aislados, después por los obreros de una misma fábrica, más tarde por los obreros del mismo oficio de la localidad contra el burgués aislado que los explota directamente". "Los obreros empiezan a formar coaliciones contra los burgueses y actúan en común para la defensa de sus salarios, llegan hasta formar asociaciones permanentes para asegurarse los medios necesarios, en previsión de estos choques circunstanciales; aquí y allá la lucha está en sublevación, conseguir los fines anhelados y deseados. <sup>(5)</sup>

---

<sup>(5)</sup> E. RICORD HUMBERTO. La clausura de Exclusión en sus relaciones con el Derecho de Sindicalización y la libertad de Afiliación Sindical, Revista Mexicana del Trabajo. Pág. 35.

No pocas leyes adoptaron la solución de reconocerles personalidad jurídica sindical a las agrupaciones patronales, partiendo del principio jurídico general de igualdad, tan caro al individualismo, y fundándose también en razones prácticas relativas a la equiparación del régimen legal de organismos obreros y patronales.

En México, en la Constitución de 1917 en su Fracción XVI del artículo 123, inalterada hasta la fecha, dispuso que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo que nos rige en la actualidad, se declara que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; por su parte el art. 356 de la citada Ley, define el sindicato como "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

B).- Sociológicamente el derecho de asociación corresponde a los habitantes de un país, legalmente capaces, es un derecho o garantía individual. El derecho de sindicalización sólo se reconoce a trabajadores, patronos y a veces a profesionales, es decir, a categorías económicas.

La pertenencia al Sindicato es el resultado de una condición económica, de fuerza social obligante, y no puede ser miembro de un

sindicato, involuntario y libremente quien quiera organizarlos con otros, o afiliarse a él sino aquellas personas que están en las categorías profesionales correspondientes y previamente establecidas, de conformidad en lo dispuesto en la cláusula de exclusión ya aceptada.

Uno de los objetivos de lucha que enarboló el movimiento obrero del siglo pasado, fue el reconocimiento legal del sindicato y forzó al estado democrático Burgués, marcadamente individualista, a reconocerle la personalidad jurídica a los sindicatos, puesto que los trabajadores eran miembros de un sindicato, pero no como hombres, sino como asalariados, dejando al Estado la decisión de imponer irregular las condiciones que requerían al trabajador, coartándole de un plumazo el más sagrado de los derechos que tiene: La Libertad.

La concepción jurídica de índole individualista de nuestra ley, no es más que de forma, puesto que en el fondo, contrapone a la naturaleza, la clasista de tal derecho y reconoce a trabajadores, ya que genéricamente los considera como personas. Sin perder de vista que es un derecho sociológicamente considerado de lujo, históricamente de clase y jurídicamente obligatoria.

C).- Constitucional y Legalmente, quien ocurra a formar un sindicato está ejercitando lo que formalmente es concebido y configurado jurídicamente como un derecho. Se desenvuelve en este caso, una actividad concreta exterior, el trabajador o el patrono se suma a otros, para dar la

existencia jurídica al sindicato; se lleva a cabo una conducta, una acción, que la ley define como un derecho, por cuanto se materializa en la práctica de una facultad, de un poder jurídico, una vez constituido legalmente el sindicato, éste por sí mismo debe defender los intereses del trabajador o patrono, para el caso de que se trate, permitir o no la afiliación a dicho sindicato y aún le permite renunciar al mismo.

Nuestra Ley Federal de Trabajo deja plasmada esta facultad en la Fracción XVI del Art. 123 desembocando en el título séptimo capítulos I y II, demostrando con ellos que es respetuosa de los derechos del ciudadano.

Las funciones de los sindicatos son muy variadas, actuando con su doble personalidad legal que tiene como sujetos de derecho, pero también de obligaciones.

Siendo autónomo su régimen interior pero dependientes tanto de la ley Federal del Trabajo como de nuestra Carta Magna.

Su existencia, aplicación, finalidad, etc. Tienen un ámbito en algunos casos que imponen por conveniencia o interés social a otras leyes, pero nunca jamás deben rebasar el marco legal de nuestra Constitución.

Si se ha dicho que la finalidad del sindicato es la protección del trabajador, también se ha insistido que también le obliga a través de disposiciones expresas a cumplir en beneficio de sus propios intereses.

*¿ Pero como se obliga al trabajador?*

Su compromiso nace desde el momento mismo en que se solicita ser miembro de la agrupación, ya que tiene que cubrir ciertos requisitos de carácter personal y económico, hecho esto por lógica reconoce la parte con quién guarda relaciones de trabajo el sindicato que es el patrono.

Sabe de antemano que sindicato y patrono por beneficio mutuo deben guardar relaciones comunes y legales, independientemente del respeto que ambos se deben guardar.

Pero la importancia del sindicato es la relación legal que por conducto de las autoridades deben tener.

Esas relaciones de carácter legal se logran a través de un convenio o documento que oportunamente deberá ser legalizado y que lleva por nombre Contrato Colectivo de Trabajo.

*¿ Que es un Contrato Colectivo de Trabajo?*

La esencia de la relación de trabajo lo es el contrato, el cual define Barassi de la siguiente manera:

"Aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la

empresa", "El Contrato Colectivo de Trabajo es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones; excepcionalmente de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una conformidad mutua, caso frecuente cuando solo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte de dicho contrato."

"Se instituye en la ley para establecer las condiciones que regirán a ambas partes contratantes, sobre las cuales debe prestarse el trabajo", "Esas condiciones son obligatorias (salarios, jornadas, intensidad, y calidad de trabajo, descanso y vacaciones, jubilación, escalafón etc.) eficaces en cuanto se realice la prestación de servicios, están destinadas entonces en la persona de cada trabajador".<sup>(6)</sup>

Mientras que nuestra Ley Federal del Trabajo, ha definido el contrato de trabajo en su artículo 20 como, "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinador mediante el pago de un salario"

Y en lo que se refiere al contrato colectivo lo define en su artículo 386. Como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, y uno o varios sindicatos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."<sup>(7)</sup>

<sup>(6)</sup> SORDO GUTIERREZ JOSE. Adinistración de Contratos Colectivos de Trabajo. l'Edición. 1976. Pág. 19

<sup>(7)</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 36'. Edición 1978. Pág. 180

Hay que precisar, que existen numerosas definiciones en relación con el contrato colectivo de trabajo, pero lo importante es que este se reúnen ciertas características esenciales, por principio de cuentas diremos que es consensual, o sea, de aquellos que la convención se constituye y perfecciona por el mero consentimiento; sinalagmático, porque en él las dos partes se obligan mutuamente la una a la otra, el patrón a pagar el salario y el trabajador, en tratándose del contrato colectivo, el asalariado tiene su representación y personalidad reconocida por conducto del Comité Ejecutivo del Sindicato al cual pertenece.

Otras de las características que posee el contrato de trabajo, además de las ya señaladas son la subordinación, la estabilidad y el profesionalismo, tomando como subordinación el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo, para evitar las órdenes correspondientes en cuanto al modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y el deber y la obediencia que debe asumir el trabajador, la estabilidad es la continuidad de conservación del puesto durante toda su vida laboral por parte del trabajador, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada; por lo que hace al profesionalismo es de entenderse que el trabajo debe tener cierta capacidad para desempeñar las labores que se le encomiendan a beneficio del patrón en el supuesto de que a mayor capacidad, mayor productividad.

Es de verse que en el contrato colectivo de trabajo se pueden estipular tantas y cuantas cláusulas dispongan las partes contratantes,

sobreentendiéndose que siempre y cuando éstas no sean contrarias a la moral y al derecho, por lo que hay amplitud y concordancia de voluntades.

Las relaciones entre el sector obrero y el patronal son reguladas por las autoridades del trabajo, pero en cierto modo nuestras leyes son proteccionistas de la clase débil económicamente.

El carácter obligatorio de las cláusulas estipuladas en un contrato colectivo de trabajo existe para ambas partes firmantes del mismo.

Es el contrato colectivo de trabajo la suma de todas aquellas adiciones que se le hacen a la Ley Federal del Trabajo en cada centro laboral; es un compromiso del patrón, ya no frente a un trabajador, sino frente a la suma de quienes integran la fuerza de trabajo, filosóficamente es una manifestación de la clase trabajadora que busca se tenga en cuenta su dignidad como persona humana; que se presenta ante el patrón, no a suplicarle, la concepción de un derecho legítimo o el cumplimiento de un compromiso pactado, sino a exigir, incluso bajo el imperativo de parar el centro de producción con el único instrumento eficaz: ( La huelga).

Debido a esa amplitud que se ha señalado, nuestra Ley Laboral permite a diferencia de otros muchos textos laborales internacionales, la existencia de la cláusula de exclusión tanto para ingreso como para expulsión o despido, creando con ello una polémica encarnizada que por su importancia debemos analizarla en forma directa.



### 2.3.- EL PROBLEMA DE LA TERMINOLOGIA.

Se impone que previamente, intentemos una explicación respecto de las denominaciones empleadas en el título de este análisis, a causa de los diversos términos que suelen usarse para designar las instituciones jurídicas respectivas.

Se ha generalizado en los países de habla Española, en la doctrina y en la jurisprudencia el término de cláusula de exclusión, pero en otros derechos ésta institución recibe nombres diversos: A saber, en Francia, el de "Cláusula de empleo exclusiva de los sindicatos"; en Estados Unidos, el sistema se denomina (Closep shop o security clauses) "Cláusula de seguridad"; en Alemania, "Cláusulas generales de organización".

Numerosos tratadistas han dado su muy particular opinión y punto de vista sobre la cláusula de exclusión en una o varias facetas, ya bien se trate de ingreso, expulsión o despido.

Trueba Urbina y Trueba Barrera, opinan que "Las cláusulas de Admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean conveniente las partes, así se elimina el escrúpulo de estimarles inconstitucionales" <sup>(8)</sup>

Al comentar el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, el Dr. Baltazar Cavazos Flores y el Lic. Francisco Breña Garduño, dicen: "Este

<sup>(8)</sup> DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo I. 1ª Edición Edit. Porrúa, S.A. 1960 Pág. 436

precepto consagra la libertad sindical. Sin embargo choca ostensiblemente con lo dispuesto por el artículo 395, que previene la posibilidad de aplicar la cláusula de exclusión al trabajador que renuncia al Sindicato, al que pertenezca" Continúa diciendo: "La primera parte del precepto del Artículo 395, se refiere a la llamada cláusula de admisión o ingreso, la segunda, a la cláusula de exclusión, que sólo puede operar en dichos dos casos: Cuando los trabajadores renuncien al sindicato o sean "expulsados de él. Por lo que hace a la cláusula de exclusión se ha estimado que es inconstitucional sobre todo cuando se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que vulnera el Derecho de Libertad Sindical" <sup>(9)</sup> El primer caso, la libertad de trabajo como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general, de poder exigir que ni el Estado, ni sus autoridades le impidan, dedicarse al oficio que más le agrade y de poder evitar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), manifestándose por ende, en la relación correlativa a la entidad estatal, y de sus órganos autoritarios; en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo respeto es exigible, no da lugar a una contradicción a la libertad de trabajo, sino que es un requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga" <sup>(10)</sup>

<sup>(9)</sup> CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada. 4º Edición. Trillas. Agosto 1978. Pág. 314.

<sup>(10)</sup> BURGOA IGNACIO. Las Garantías individuales. 4ª Edición. Editorial Porrúa. México. D.F. Pág. 286

De igual opinión que el maestro Burgoa, lo es también el eminente Porfir. De Derecho Laboral Mario de la Cueva, pero se opone a la cláusula de exclusión por separación, reputándola como ilegítima e inconstitucional, de acuerdo como lo marca dice: "La fracción XXII del art.123 de la Constitución. "El empresario no puede despedir a un obrero, sigue diciendo, sin causa justificada, no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de la asociación profesional se encuentra garantizada en la propia constitución."<sup>(11)</sup>

La jurisprudencia mexicana resuelve esos aspectos de la cláusula de exclusión, optando por requerir que solo el patrono, revisará la autenticidad de la petición sindical, la existencia de la Cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo y la pertenencia del trabajador al sindicato y llenándose éstas exigencias debía de expedir sin responsabilidad, al trabajador.

Se ha insistido, en la terminología que debe utilizarse respecto de las denominaciones, cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación o por despido con apego a la doctrina y a las leyes mexicana, y representa un problema de carácter gramatical la aplicación de dicha terminología, pero de ninguna manera legal, porque constando en los textos legales y precisando el sentido con que se le quiere aplicar es más que

---

<sup>(11)</sup> DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Pág. 475

suficiente para que ésta tenga validez, máxime que las partes que las tienen que aceptar no han desaprobado su existencia.

Por nuestra parte, emplearemos la fórmula genérica de cláusula de exclusión, para referirnos a las dos modalidades que adopta la legislación de nuestro país.

Se nos presenta como gramaticalmente equívoca la frase cláusula de exclusión de ingreso, por unir con la preposición "de" dos términos opuestos (exclusión, ingreso).

Y hablar de cláusula de admisión o ingreso, o simplemente cláusula de exclusión, para la que tiene por efecto el despido, puede suscitar en los dos casos, innegable ambigüedad, puesto que tomadas desprevenidamente esas expresiones, llegamos a pensar en algo lejano a las instituciones que designan. Lo más característico de éstas consiste en que, por efectos de la cláusula respectiva, se excluye a un trabajador del empleo (ya para obtenerlo, ya para mantenerlo), por encontrarse ese trabajador excluido del sindicato (hay dos exclusiones, del sindicato y del empleo), lo que explica tanto la designación genérica (cláusula de exclusión), como las específicas, (cláusula de exclusión para ingreso y cláusula de exclusión para despido) que hemos adoptado.

Ni para la doctrina jurídica, ni la Ley, usan uniformemente las denominaciones de los Institutos Jurídicos a que se contrae nuestro estudio.

Más sin embargo, en mi manera muy particular de pensar sostengo que efectivamente no tan solo hay una contradicción gramatical, sino también lógica partiendo del punto de vista y de la división que hace el Dr. Diódoro Cobo, de las ideas y exclusión o admisión o ingreso, son términos polares, se sobreentiende que una parte es la antítesis de la otra, pero eso es más que la armazón que elaboró el constituyente de Querétaro.

De todas formas, la cláusula de exclusión subsiste y debemos saber cuál es la fuente en que nació para poder estudiarla tanto en su aspecto legal como en su aplicación.

Ya se dijo que tanto el sindicato como el contrato colectivo de trabajo son el fundamento de la cláusula de exclusión, por eso debemos ir precisamente a los textos de Derecho tanto constitucionales internacionales como a nuestra ley laboral y principalmente a la *Carta Magna que nos rige*, debiendo analizar la realidad social y jurídica sobre la que se basaron.

### **CAPITULO III**

### 3.1.- EL DERECHO DE SINDICALIZACION EN LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES E INTERNACIONALES, COMO FUNDAMENTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

*TE, YTOS CONSTITUCIONALES:* Nuestra Constitución en la Fracción XVI del apartado A del Art. 123 Constitucional, se especifica que el Derecho de Sindicalización, y en la fracción XXII del mismo apartado, se hace alusión a que "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, etc, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario", es clara la aplicación que de este caso se le hace a la cláusula de exclusión, por ingreso y no requiere mayor entendimiento puesto que comprende de inmediato el sentido que el legislador le quiso dar. Pero precisamente, en el párrafo segundo de la citada fracción XXII, que textualmente dice: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización" en este segundo caso, también el legislador, interpretó y aplicó la cláusula de exclusión por separación.

Es negativa la aplicación que se le hace al Art. 358 de la Ley Federal del Trabajo, pero también necesaria y esto justifica su existencia, pues al hacer efectiva la cláusula de exclusión por separación del trabajador al sindicato, se está rompiendo una armonía social que debe reanudar en todo sector o agrupamiento, ya que debilita tanto la estructura externa, por la

imagen que da, como la interna por el repudio y malestar de los propios trabajadores de dicho sindicato, no obstante que es un derecho laboral reconocido.

El Art. 371 en su fracción VII habla de los motivos y procedimientos de expulsión, aplicando desde luego, para lograrlo, la cláusula de exclusión, y fundamentándose en los castigos y correcciones que su estatuto del sindicato debe tener y reglamentar de los incisos a) al g), el procedimiento que se debe seguir que en opinión muy personal del suscrito, es a todas luces violatoria de garantías individuales, el cual se tratará en capítulo aparte por ser el fondo de este trabajo.

Desde luego, no obstante el hecho de haber aparecido en nuestra constitución, muchos tratadistas han combatido ferozmente, la existencia de la cláusula de exclusión ( por ingreso y por expulsión ), mucho menos están de acuerdo con el procedimiento que se estableció y que aparece en la Ley Laboral.

*La constitución Mexicana de 1857, tanto como la de 1917, de ninguna manera pudieron concebir la existencia de la cláusula de exclusión en sus dos sentidos que la ley reconoce, supuesto que apenas se vislumbra el nacimiento del sindicato, reconociendo como un derecho la asociación y libertad de reunión, término que está mal aplicado al quererlo asimilar con el de la sindicalización, ya que en su aplicación legal son diferentes.*



La aparición de la cláusula de exclusión es hasta la Constitución de 1931, misma que fue ratificada en las reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo de 1970, y después de haber reunido toda amalgama de experiencias cuando empieza a surtir sus efectos, aún cuando no con la eficiencia que el caso se merece, la cual sigue plasmada a pesar del tiempo transcurrido, en nuestros textos constitucionales y Ley Federal del Trabajo.

Para orgullo de nuestro estado, y de nosotros los veracruzanos en particular, el 19 de Octubre de 1914 fue promulgada por Cándido Aguilar, la Ley del Trabajo de nuestra entidad, que aventajaba en muchos aspectos a todas las existentes, ya que establecía, entre otras cosas por primera vez, la jornada de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza escolar, inspección de trabajo y lo más importante, los tribunales del trabajo, un año después se promulgó con base en dicha ley, la existencia de asociaciones profesionales, pero de ninguna manera se habló de sindicatos o se hizo referencia a la cláusula de exclusión.

La Ley de Cándido Aguilar, establece en el Art. 21 el contrato de Trabajo, puede celebrarse individual o colectivamente y se define este "Como el que celebre una persona empresa, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida" <sup>(12)</sup>. El contrato colectivo debía celebrarse por escrito y únicamente las agrupaciones obreras legalmente reconocidas podían pactarlo con el patrono, de la definición de dicha ley, no puede desprenderse la verdadera naturaleza del contrato

---

<sup>(12)</sup> DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Pág. 99

colectivo, ya que se presentaron diversas dificultades en la práctica al interpretar esos artículos como antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

La mayor parte de las leyes siguieron a la de Veracruz, continuando en el error de excluir de los beneficios de la legislación a los trabajadores al servicio del Estado y de hablar de un derecho de Asociación, dando por hecho que se trataba del derecho de sindicalización, error que fue subsanado por las Constituciones precedentes.

De acuerdo con el Art. 357 de la Ley Federal del Trabajo, vigente en la actualidad, declara que: " Los trabajadores y los patronos tienen el mismo derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa", El art. 356 define el sindicato como: "La asociación de Trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

*TEXTOS INTERNACIONALES:* "En Panamá, el Art. 67 de la Constitución vigente que data de 1946, establece que: " se reconoce el derecho de sindicalización a los patronos, empleados, obrero y profesionales de todas clases para los fines exclusivos de su actividad económica-social", su código de trabajo, equivalente a la Ley Federal del Trabajo nuestra, dice en su art. 280, "Reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa", norma un tanto insuficiente porque la fórmula constitucional de ese país, incluye a los profesionales de todas clases, como se repite en la definición que da el Art. 276 del referido

código de Trabajo, del modo siguiente: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes", en Argentina el Art. 2 del decreto de fecha 2 de Octubre de 1945, define el Sindicato en los términos siguientes: " A los fines del presente decreto - Ley se considera sindicato o asociación profesional, la que formada por trabajadores manuales o intelectuales, que desempeñan su actividad en una misma profesión, industria, oficio u otros similares o conexos, se constituye para la defensa de sus intereses profesionales", en su art. 23 la ratifica diciendo: "La denominación de sindicato queda reservada exclusivamente a las asociaciones de trabajadores reconocidos o inscritos".<sup>(13)</sup>

Como ya se dijo, en Francia se le dio el rótulo de cláusula de empleo exclusiva de sindicatos y en Estados Unidos, cláusula de seguridad.

La consagración internacional del derecho, la inicia el tratado de Versalles y posteriormente la declaración universal de derechos humanos.

El pacto internacional de derechos humanos y culturales aprobado por las Naciones Unidas obliga a los Estados partes a garantizar "El derecho de toda persona a fundar sindicato y afiliarse al de su elección". Estos últimos organismos tienen un rigor ineludible porque considera a la persona en su aspecto más amplio agrupado también a los profesionales.

<sup>(13)</sup> E. RICORD, HUMBERTO. Ob. Cit. Pág. 31 y 32

Los países de nuestro continente de habla española, atentos a la conmoción social que originó la Revolución nuestra de 1914, fijaron sus ojos en nuestros textos jurídicos y pusieron cabal atención en nuestro artículo 123 vaciándolo en sus propias legislaciones, considerando ya el derecho de sindicalización y la existencia de la cláusula de exclusión en sus dos facetas, para ingreso y para expulsión o despido adoptando unos únicamente la primera y en otras, ambas.

Algunos de nuestros tratadistas, entre ellos Mario de la Cueva, al analizar el contrato colectivo de trabajo indican que la obligatoriedad es un elemento esencial y pone como ejemplo de cláusula de exclusión de ingreso, la cláusula de exclusión de separación y reglamento interior de trabajo. Baltazar Cavazos Flores, dice que: "La denominación hecha por el Maestro de la Cueva, de cláusula de ingreso y cláusula de exclusión por separación, no es muy feliz, ya que gramaticalmente, la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia, en virtud de que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación".

"Podría erigirse, sin embargo que la denominación de cláusula de exclusión de ingreso es correcta porque se refiere a la exclusión de todos los demás trabajadores que no sean los propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que contenga la cláusula de referencia para ocupar las vacantes que se originen en la empresa"

Sin embargo, "pensamos que por razones pedagógicas y de orden práctico, es preferible denominarle simplemente cláusula de ingreso y de admisión".

"En relación con esta última cláusula, cabe decir que es la que obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada"

Mario de la Cueva, al referirse a la cláusula de exclusión de ingreso declara en relación con la constitucionalidad de las mismas que: "Nos pronunciamos en aquella ocasión (al estudiar la constitucionalidad de dichas cláusulas) por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso y de preferencia sindical, pero declaramos la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, <sup>(14)</sup>

Queda ahí el camino abierto para que en el capítulo respectivo de esta tesis, tratemos sobradamente la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por expulsión o por separación o ingreso; y el procedimiento correcto que se debería aplicar.

La cláusula de exclusión tiene su propia contextura jurídica, y nació en el mismo momento en que la clase obrera, buscando un freno, tanto para sus asociados como para el patrono, la incluyó dentro del contrato

---

<sup>(14)</sup> CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ob. Cit. Pág. 315

colectivo de trabajo, no como una conquista más sino como una medida necesaria de control.

Es decir, se le dio un cariz más bien político que legal y con ello obligó a los contratantes a adoptar medidas proteccionistas en defensa de sus propios intereses, y para comprenderlo examinaremos inicialmente la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, por la importancia que reviste y más adelante, la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión.

### **3.2.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

La vida jurídica de la cláusula de exclusión, depende directamente de la existencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que es necesario incursionar el campo de la naturaleza jurídica de éste, para que, con base firme, por la analogía se aplique a la cláusula de exclusión.

#### **a).- Naturaleza Jurídica del contrato colectivo de trabajo:**

Dice Baltazar Cavazos Flores, lo siguiente:

"No es posible tratar de entender la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo sin acudir a la obra del maestro Mario de la Cueva, quién en el segundo tomo de su Derecho Mexicano del Trabajo, analiza y presenta los criterios de los principales tratadistas de la materia".

"Por ello a continuación, y siguiendo las orientaciones del Dr. De la Cueva, sintetizaremos las principales Teorías formuladas al respecto".

"Rovelli, quiso contribuir la teoría del Contrato Normativo, pero el contrato colectivo se extiende a terceras personas, y adviene a la vida jurídica por acuerdo de las partes o por sentencia colectiva que determina el elemento normativo del contrato".

La teoría de la Gestión de Negocios que pretendía asimilar al contrato colectivo, fue destruida por los actos realizados por el gestor adquirirán firmeza, era necesario la ratificación del dueño. Entonces, los actos del sindicato como gestor no tenían validez sino que hasta los trabajadores individualmente lo ratificaran".

La teoría del mandato, que suponía que los trabajadores eran los mandantes, la asociación convencional, los mandatarios y el negocio que se gestionaba, las condiciones de trabajo, tampoco prosperó porque el mandato debe ser expreso y el mandante y el tercero pueden modificar lo pactado por el mandatario, lo cual no sucede en el contrato colectivo, a menos que no se lesione los derechos de los trabajadores".

"La teoría del mandato complejo, incurría en el error de que, la asociación profesional carecía de acción contra el empresario para obligarle a cumplir con el contrato, obrara en representación de los trabajadores y no por hecho propio".

“La teoría de la estipulación, en favor de terceros, defendida por Bathelemy y Planiol, indicaba que basta que el tercero declare querer aprovechar la estipulación para que ésta se realice. La crítica estriba en que los trabajadores pueden realizar la estipulación, por otra parte la estipulación supone solamente los beneficios y en el contrato colectivo, además de derechos existen obligaciones. A los trabajadores se les considera como terceros en relación con la asociación profesional, lo cual no es exacto, ya que forma parte esencial de la misma”

“La teoría de la personalidad moral ficticia de la Asociación Profesional, supera la deficiencia de que los trabajadores fueran terceros a la asociación profesional, pero deja el problema de que los trabajadores y el empresario pueden llegar a acuerdos distintos de los pactados por el sindicato contratante” <sup>(15)</sup>

La Doctrina Mexicana,, inspirada normalmente en la producción jurídica del Maestro De la Cueva, que sobre el particular sigue los lineamientos de la Escuela Alemana, acepta, generalmente, que el contrato colectivo de trabajo se encuentra integrado por tres elementos distintos a saber: a) La envoltura; b) El elemento normativo y c) El elemento obligatorio.

A).-La envoltura.- Es la que contiene las cláusulas relativas al nacimiento, duración, modificación, o revisión y terminación del contrato

---

<sup>(15)</sup> CABAZOS FLORES. BALTAZAR. Ob. Cit. Pág. 307 a 309



colectivo de trabajo (pacto profesional de trabajo).

B).- El elemento normativo.- Es el que constituye la esencia del contrato y está compuesto por todas las condiciones generales de trabajo, que regulan los contratos individuales y por las cláusulas referentes al monto de salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del mismo y estipulaciones voluntarias.

C).- El elemento obligatorio.- Al que nosotros llamaremos compulsorio, tiene por objeto lograr la aplicación efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normativo. <sup>(16)</sup>

Ahora bien, para poder adiestramos en el estudio de los elementos que componen el contrato colectivo de trabajo, es necesario, aclarar, previamente que todo pacto profesional de trabajo, contempla una doble relación al patrón con cada trabajador y por la otra, la que une al sindicato con la empresa.

La primera vinculación se encuentra integrada por las relaciones derivadas de los contratos particulares que como veremos más adelante constituye la esencia del pacto profesional, y la segunda en el demás clausurado referente a los aspectos de carácter colectivo o profesional y a las llamadas cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, y el reglamento de trabajo.

---

<sup>(16)</sup> SORDO GUTIERREZ, JOSE. Ob. Cit. Pág. 16 y 17

En la envoltura, encontramos todas las cláusulas que constituyen el aspecto externo del contrato y su forma de vida del elemento normativo podemos decir que constituye el deciderátum del pacto profesional de trabajo y comprende las condiciones mismas del trabajo de la empresa. El art. 391 de la Ley Laboral nos da la pauta del contenido del convenio colectivo al establecer que el mismo debe integrarse con el monto de salarios, la jornada de trabajo, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, descansos y vacaciones y para todas las demás estipulaciones que sean convenidas por las partes.

En lo concerniente al llamado elemento obligatorio, que es donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensamos que la denominación del mismo puede fácilmente conducir a suponer que todos los demás elementos del contrato no son obligatorios, siendo que todas las cláusulas que lo integran, bien sean de la envoltura o del elementos normativo, son obligatorios para las partes que lo han celebrado.

Si bien es cierto que Mario De la Cueva, analizó la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, también otros tratadistas, junto con él encontraron ciertas características muy particulares en su estructura del contrato colectivo de trabajo ubicándolo en algunas ocasiones ya bien sea en el Derecho Público o en el Derecho Privado, dentro del campo sociológico y del económico, como una ramificación del Derecho Civil, en fin sin realzar,, sus detractores la verdadera finalidad del contrato colectivo de trabajo,

tratado dentro de la sociedad como una realidad, puesto que el avance más comprensivo y de mayor humanización lo fue precisamente la existencia de la Ley Federal del Trabajo y su aplicación.

Por parecernos interesante e incluso más comprensible, expondremos las características que nos dan José Sordo Gutiérrez, Juan José Hinojosa de León y Alfredo Vogel Zolondz, y que se refieren precisamente al Derecho del Trabajo, como contestación a los motivos desvirtuados que han propalado y dice:

Para poder comprender e interpretar el contenido del Derecho del Trabajo, es necesario delimitarlo, para él se hace necesario un breve análisis en sus características:

A).- El derecho de trabajo es un derecho incluso, ya que nació a la vida jurídica como fruto de una necesidad de tipo social (postulado de justicia).

B).- El derecho de Trabajo tiende a agrupar nuevas clases sociales (postulado de solidaridad social).

C).- El derecho de trabajo es imperativo:

“La característica de toda norma jurídica es que su cumplimiento puede lograrse mediante métodos coactivos, la imperactividad de las normas

de derecho del trabajo es básica, si no fueran imperativas existiría la posibilidad de cumplir o no con ellas. (imperactividad)".

"Por lo que hace al contrato colectivo de trabajo nos da las características de la misma y dice que son éstas las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, al referirse y pretender definir las"

"Por consecuencia, dice que dichas características son las mismas que contiene el derecho del trabajo, y específicamente son las condiciones que deben prestarse en el trabajo. Esas condiciones son obligatorias ya que rigen a ambas partes y van a tener eficacia cuando se realiza la prestación de servicios; están destinadas entonces a actualizarse en la persona de cada trabajador. Por lo que en el contrato colectivo se comprenden las siguientes: A) Reglas para ajustar a ellas la prestación de servicios, B) Servicios y prestaciones para satisfacer sus necesidades comunes, C) Un régimen de paz y bienestar y D) Fortalecimiento de la humanidad obrera y de la patronal"

Todas estas consideraciones acerca del contrato colectivo de trabajo y principalmente en su naturaleza jurídica, son recientes, ya que su nacimiento en Inglaterra en el año de 1852 se limitaba a un simple convenio colectivo ordinario, sin imperactividad alguna para el patrono, ya que el estado en complicidad con el capital lo convirtió en una simple estipulación unilateral, siendo letra muerta su aplicación, al pasar por las etapas de transición evolutiva, y ante el empuje del trabajador, viéndose amenazada de muerte la parte poderosa y tambaleándose el poder del estado, permitieron el

nacimiento del contrato colectivo de trabajo. Las solicitudes de los derechos del trabajador día con día se hicieron más exigentes, cobrando fuerza el sindicalismo, misma que se reflejó en las conquistas logradas en las diferentes cláusulas de los contratos de trabajo y a razón de que con las mejoras económicas del obrero y de su familia.

El nacimiento a la vida jurídica del contrato colectivo de trabajo no se refería a la actividad del Estado, sino a las relaciones entre los particulares, por lo que se le ubicó dentro del Derecho Civil, pero no puede considerarse al contrato colectivo de trabajo como fuente creadora de Derecho del Trabajo, sino por su propia naturaleza como fuente de obligaciones.

Desde ese mismo punto de vista, y como una obligación, contractual, nace la cláusula de exclusión al Derecho pero sin desligarse de su fuente tiene su propia naturaleza jurídica.

### **III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION**

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, y preferentemente en lo relativo a la denominada cláusula de exclusión, (para ingreso, despido o exclusión) existe un elemento muy importante que es el obligatorio, sin que esto quiera decir que las demás características no tengan importancia alguna, de ninguna manera, todas en sí van en conexidad diametralmente colocadas. Pero en un principio legal y moral al que realmente va a regir a ambas partes, que intervienen en la supuesta y real firma del contrato colectivo de trabajo.

A pesar de que dicha cláusula de exclusión no se encuentra debidamente reglamentada, y principalmente la de ingreso, ya que solamente el Art. 395 se refiere a ella al determinar que no podrá aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la firma del contrato y que no formen parte del sindicato contratante.

Siguiendo el camino ya trazado por el Maestro Mario de la Cueva, que examinó concienzudamente la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo y haciendo las comparaciones necesarias de dicho examen con la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión tanto para ingreso como para despido o expulsión encontramos todos y cada uno de los elementos que se le atribuye al contrato colectivo de trabajo, pero, abusando de esa naturaleza hemos hecho una muy particular clasificación de la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión y la examinaremos para saber en dónde se encuentra ubicada y si está perfectamente definida dentro del terreno que se le quiera encuadrar; y decimos si la cláusula de exclusión pertenece:

- I. - *Derecho Público o Derecho Privado.*
- II. - *Derecho Social*
- III. - *Si posee o no imperactividad*
- IV. - *Si es una garantía constitucional.*
- V. - *Si es actual.*
- VI. - *Si es concreta.*

A lo que respondemos de la manera siguiente:

A).- La cláusula de exclusión pertenece tanto al Derecho público, como al Derecho Privado, no queriéndonos adentrar del problema que entrañó a los primeros tratadistas de querer ubicar en uno u otro terreno el contrato colectivo de trabajo, pero mirando con ojos realistas y como dice el Maestro Mario de la Cueva, pertenece al derecho público porque se aplica a todo aquel que encuadra la norma, o sea todo un sector y es de Derecho Privado porque cuando todavía no se aplica la norma concreta e individualiza, transformándose de Derecho Privado a Derecho Público cuando se aplica la norma.

B).- Es también perteneciente, la cláusula de exclusión , al Derecho Social, toda vez que su aplicación rige a un conjunto de individuos que van a formar parte o clase social, puesto que la cláusula de exclusión no puede aplicarse individualmente, en virtud de que emana de un contrato colectivo de trabajo y éste presupone la existencia de un sindicato quién a su vez para tener personalidad debe rendir un número determinado de socios de agrupados, de dan vida, por lo tanto la exigencia de ser de Derecho Social es un elemento indispensable para la existencia de la denominada cláusula de exclusión.

C).- Es innegable que la Cláusula de exclusión tenga imperactividad, si no que objeto tendría ponerla en el contrato colectivo de trabajo, acerca de ello se ha dicho también como equivocadamente afirma Baltazar Cavazos Flores, que la existencia de la cláusula de exclusión es una vergüenza para el trabajador, su manera de pensar en forma totalmente patronal, no le permite

vislumbrar el verdadero alcance de la cláusula de exclusión y principalmente de expulsión, ya que bien, no creemos que inocentemente pase por alto, (que como en toda regla exista una recepción) la existencia de trabajadores convenencieros a inseguros psicológicamente, que traicionen los intereses de sus compañeros, y simpaticen y se opongan al lado de los patrones, siendo en muchas ocasiones el propietario de la empresa maltrate de acción y de palabra a sus compañeros, para tal caso y justificadamente para la defensa de esa unidad denominada sindicato es por lo que se creó la cláusula de exclusión por expulsión, que más que un testigo debe ser un ejemplo para todos aquellos esquirolas que servilmente defienden los intereses del capital. Es imperativa desde el momento mismo en que las partes que intervienen en el contrato colectivo de trabajo estampan su firma y lo aprueban las autoridades laborales, sin que esto signifique que la cláusula de exclusión sea aplicada arbitrariamente, es precisamente por eso que sugiero más adelante el procedimiento para aplicarla cuando se trata en los casos de expulsión del Sindicato, que en nuestro medio en algunas ocasiones se ha abusado de ella como arma política.

D).- Es una garantía constitucional la cláusula de exclusión debido a que se encuentra prevista en nuestra Carta Magna y no tanto que la define perfectamente sino que permita su existencia en el propio artículo 123 constitucional.

E).- Es actual, porque como todos los fenómenos que se presentan en nuestra ley y principalmente la laboral deben irse aplicando a hechos que



esos derechos poco a poco se fueron imponiendo hasta ser reconocidos por los organismos estatales y vaciados en los denominados contratos colectivos de trabajo.

Representa contrato colectivo de trabajo la más alta expresión de la voluntad de los trabajadores y del patrono, pero también debe cubrir dicha relación contractual requisitos de fondo y de forma, que sin ellos sería nulo e inexistente, por eso debe tenerse sumo cuidado al elaborarlo y al discutirlo las partes.

Entre los requisitos que debe cubrir el contrato colectivo de trabajo, en la elaboración de una reglamentación interna del sindicato parte, que se le ha denominado "Estatus".

Los estatutos de un sindicato a su vez reúne un conjunto de actos, derechos y obligaciones que los trabajadores por el solo hecho de pertenecer a esa agrupación sindical tienen que cumplir, so pena de aplicárselas alguna de las medidas correctivas ya estipuladas en los estatutos.

Siendo los estatutos de un sindicato un verdadero fenómeno jurídico, debe analizarse y estudiarse su composición, integración, aplicación y uso, para ello es necesario buscar dónde se encuentra ubicado, y encontramos que nuestra Ley Federal del Trabajo lo analiza y determina en el Art. 371 en sus XV fracciones, entre las que se encuentran los motivos y procedimientos

de expulsión de los trabajadores, vinculado indudablemente con la cláusula de exclusión para despido o expulsión.

## **CAPITULO IV**

#### **4.1.- ANALISIS DEL ARTICULO 371 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Hasta el momento, y fundamentado en que los tratadistas han examinado concienzudamente el Derecho del Trabajo, y de que muchos desvelos, luchas y dinero ha costado la existencia del contrato colectivo de trabajo en general, y que su mayor preocupación como era de esperarse han buscado la solución al planteamiento de diferentes problemas que se les presentan tanto a la clase trabajadora, como a la empresarial, de mayor envergadura, como lo son el salario, los accidentes de trabajo, las huelgas, las enfermedades de tipo profesional, etc.

Poco se han preocupado de volver sus ojos a los que, por el hecho de haber infringido las normas establecidas en los estatutos han caído en el acto o procedimiento de la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión.

La expulsión, aplicada por la analogía no es más que una penalidad impuesta al que infringió la norma estipulada o las causas manifestadas en los estatutos del sindicato al cual pertenece él o los infractores.

*Pero, ¿Qué son los Estatutos?*

Según el diccionario jurídico de Joaquín Escriche, lo define de la siguiente manera:

*ESTATUTO:* " Esta palabra se aplica en general a todas las especies de leyes, ordenanzas y reglamentos, cada disposición de una ley es un estatuto que permite, ordena o prohíbe una cosa, y así es que al fin de preámbulos de las leyes o antes de, los artículos en que estas suelen dividirse, se encuentran no pocas palabras estatuidas y ordenadas, pero más especialmente se llaman estatutos las ordenanzas, pactos o constituciones que se establecen para que el gobierno y dirección de algún pueblo, universidad, colegio, cabildo u otro cuerpo secular o eclesiástico".

"Los estatutos en éste último sentido no tienen fuerza, obligatoria, sino en el caso de haber sido dados o confirmados por el soberano, bien que a veces podían considerarse como pacto de un contrato a cuya observancia hayan comprometidas las personas que lo han hecho, y entonces ligarán solamente a éstas y a las que voluntariamente se adhieren a ellos, con tal que no contengan cosas contrarias al Derecho, ni perjudique a terceros".<sup>(18)</sup>

Rafael de Pina, en su diccionario de Derecho define de la siguiente manera:

*ESTATUTOS:-* "Normas Constitutivas o reglas por las que se rigen en su régimen interno las personas morales"<sup>(19)</sup>

El diccionario de la Ley Laboral editado por la Secretaria de Trabajo y Previsión social, define a los Estatutos del Siguiete modo:

<sup>(18)</sup> ESCRICHE, JOAQUIN. Ob. Cit. Pág. 650

<sup>(19)</sup> DE PINA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. 1970 Pág. 40

*ESTATUTOS DE SINDICATOS.- Reglas de su disciplina orgánica"*

"Podemos definir entonces que los estatutos son el conjunto de reglas o normas internas que rigen a los sindicatos" <sup>(20)</sup>

El art. 371 de la Ley Federal del Trabajo textualmente dice:

"Artículo 371. Los Estatutos de los sindicatos contendrán" :

*"I. - Denominación que le distinga de los demás"*

Efectivamente cada sindicato o sindicatos aún cuando pertenezcan a una misma rama o industria, adoptan nomenclaturas diferentes.

*"II. - Domicilio"*

Por razón natural, por ubicación, por territorialidad, por obligación legal, tienen que señalar cada uno de los sindicatos que se registran.

*"III. - Objeto"*

Acorde a lo que dice el Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo, son diferentes palabras, expresiones o leyendas, los sindicatos de trabajadores o patrones se constituyen, o mejor dicho, se unen con el fin de aplicarse al estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Con el comentario respectivo que hacen los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba

<sup>(20)</sup> DICCIONARIO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO. Ob. Cit. Pág. 55

Barrera, a dicho artículo, en que definen los fines de los patrones y los del trabajador.

*"IV- Duración."*

La duración de los estatutos está en razón directa, (con la duración del contrato colectivo de trabajo, ya que éste último es la esencia del otro, por lo que el contrato colectivo de trabajo puede ser de diferente manera, de acuerdo con la especialidad, rama, profesión, existencia de la materia prima o voluntad de los contratantes.

A propósito no analizamos el texto de la fracción IV del art. 371 de la Ley Federal del Trabajo por el comentario respectivo que se imponía realizar, por lo que este acto, no necesitando explicación mayor, lo transcribimos:

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

*"V.- Condiciones de admisión de miembros"*

Esto se refiere, no tan solo a los requisitos que deben reunir los miembros sobre el conocimiento de la rama, materia, profesión o empleo que van a desempeñar los trabajadores al servicio del patrono, sino que también a las condiciones de carácter moral y de obligaciones que contraerán con la agrupación a la cual aspiran a pertenecer, puesto que

también en el momento oportuno harán valer sus derechos de preferencia en relación con otros aspirantes. Debe también tomarse en el sentido que las condiciones a que se sujetarán los aspirantes a pertenecer al sindicato, deben tener ciertos requisitos de salud, cultura, capacidad física o edad, no pasando por alto la moralidad y buena conducta dentro de la sociedad.

*“VI.- Obligaciones y Derechos de los asociados”.*

Como consecuencia lógica, los estatutos, siendo una reglamentación interna de menor categoría, establecen condiciones a la cual se sujetarán los pertenecientes al sindicato que los aceptó, pero nunca jamás violarán disposiciones constitucionales, ni contendrán decisiones arbitrarias o impositivas a autoridades gubernamentales, tendrán su propio marco de legalidad, y esas obligaciones comprenderán entre otras el respeto a los demás miembros del sindicato, pago de cuotas, derecho a la Escuela de capacitación para su mayor conocimiento de la materia en que la laboran, fidelidad absoluta a los intereses del sindicato al cual pertenecen, etc. Por lo que hace, a los derechos, estos pueden considerarse, entre otros, la preferencia en razón de la antigüedad en el trabajo para alcanzar nuevos puestos y escalafones, preferencia a la contratación, etc.

Es de advertirse, que de las XV fracciones que señala el referido art. 371 de la Ley Federal del Trabajo, en este punto analizaremos únicamente catorce de ellas, dejando fuera de ese estudio la fracción VII y sus incisos respectivos, para tratarlo por cuenta separada en capítulo especial; en consecuencia continuemos como lo enunciamos con las demás fracciones.



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

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

El comentario respectivo respecto a esta fracción es el siguiente: Esta es una práctica muy común y corriente en toda clase de organizaciones sindicales, tomando en consideración que la asamblea, para el caso, es la que determina la voluntad de los miembros de un sindicato y se ha hecho costumbre de considerarlas desde dos puntos de vista, en ordinarias y extraordinarias.

En las asambleas ordinarias se trata clásicamente, los informes de trabajo de los integrantes del comité ejecutivo en vigor, castigos, lectura de solicitudes a aspirantes para ingresar como socios a la agrupación obrera o sindicato de que se trate, revisión de cuentas por parte del tesorero, una

relación de gastos y aprobación de los mismos por la cual se somete a votación, informes de carácter social, cultural o deportivo que haya llevado a efecto, tanto la organización obrera como patronal como los de los demás miembros o sectores de la población y que tenga relación con el sindicato, etc.

La asamblea extraordinaria es aquella que se convoca por conducto del propio comité Ejecutivo, haciendo las publicaciones necesarias en los centros de trabajo y generalmente, señalando hora, fecha y lugar en que tendrá verificativo la asamblea extraordinaria, generalmente este tipo de asambleas se señalan por motivos urgentes o apremiantes y varían en su caso, pudiendo ser la elección o toma de posesión del Comité Ejecutivo, para los casos de expulsión, etc.

No en todos los estatutos, se adopta el sistema de dividir las asambleas en dos tipos (una ordinaria y otra extraordinaria) ya que algunos otros sindicatos dicen que también hay y le llaman "asambleas para elecciones", asamblea constituida en gran jurado (para conocer de los casos cuando un socio es consignado por esa comisión de honor y justicia y por acuerdo de la asamblea general ordinaria) o también cuando el comité ejecutivo no convoque oportunamente las asambleas como lo establecen en sus estatutos la Unión de Empleados de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Cantinas, etc. De la Ciudad y Puerto de Veracruz (C.R.O.C.)<sup>(21)</sup>

---

<sup>(21)</sup> ESTATUTOS DE LA "UNION DE EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTES, CAFES, CANTINAS, BALNEARIOS, CASINOS Y SIMILARES DE LA HEROICA CIUDAD Y PUERTO DE VERACRUZ" O "UNION DE EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTES, CAFES, CANTINAS, BALNEARIOS, CASINO Y

Pero algunas otras también mencionan que habrá también otro tipo de asambleas, independientemente de las ordinarias y las extraordinarias, y menciona trabajadores eventuales, de toma de posesión del Comité Ejecutivo, Legislativo, etc. Así como también por ser importante de este trabajo, la asamblea para conocer de los casos de expulsión de uno o varios miembros del sindicato.

Una opinión muy particular, respecto del tipo de asambleas existentes en la que manifiesto y considero es la apropiada, bastaría con dividirla en dos, a saber: Ordinarias y extraordinarias, tal y como lo hace en sus estatutos la Unión Nacional de Marineros, Fogoneros, Mayordomos, Cocineros, Camareros y similares de la República Mexicana Central en Veracruz, miembro de la C.T.M. <sup>(22)</sup>

Considerando las ordinarias aquellas que periódicamente se verifiquen dentro de los primeros días de cada mes por un quórum mínimo de determinados socios, y de extraordinarias, aquellas cuando por la importancia del asunto se requiera una rápida solución o acuerdo que deban tomar los socios de dicha agrupación, previa convocatoria del Comité Ejecutivo Nacional o local, o cuando lo soliciten por escrito cuando menos cuarenta y ocho activos, sin fecha fija y hora, debiéndose tratar el tiempo necesario el punto de debate o de discusión, por lo que es de verse que

---

SIMILARES DE LA ZONA FEDERAL DE LA HEROICA CIUDAD Y PUERTO DE VERACRUZ". C.R.O.C. - H. Veracruz, Ver. 18 de Julio de 1974. Art. 80. Págs. 50 y 51

<sup>(22)</sup> ESTATUTOS DE LA "UNION NACIONAL DE MARINEROS, FOGONEROS, MAYORDOMOS, CONCINEROS, CAMAREROS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA". Central en Veracruz, miembro de la C.T.M. 1962 Art. 67 y 68 Págs. 97 a 105.

comprende todo tipo de asambleas, distinguiéndose en muchos estatutos como requisito esencial el señalamiento de fechas de las asambleas y los puntos que deben tratar en las mismas, el funcionamiento del procedimiento que debe utilizar para efectuarlas, pero todo dentro del marco constitucional.

*"IX.- Procedimientos para la elección de la Directiva y número de sus miembros".*

Dada la soberanía de cada agrupación sindical unión ó sindicato, se ha respetado la forma de elegir quienes regirán sus destinos, pero con la calidad democrática necesaria.

*X. - Período de duración de la directiva"*

Varía, ya que cada organismo sindical se atiene al contenido obligatorio manifestado en sus estatutos que previamente lo establece.

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

Siguiendo el espíritu del Art. 376 el sindicato debe defender sus propios intereses y vigilar el aspecto económico administrativo de sus bienes y en muchos de los casos, como obligación moral preocuparse por las condiciones de vida de sus agremiados como individuos en particular.

*"XII - Forma de pago y monto de las cuotas sindicales".*

Las cuotas sindicales son una de las formas de subsistencia de la agrupación o sindicato, ya que con ellas van a resolver no tan solo problemas de carácter particular de los socios, sino que también en un momento dado constituyen reservas pecuniarias para el caso de conflictos económicos (huelgas o paros), o para el caso de terceros que directa o indirectamente tengan relación con los socios del sindicato (muertes, casos de desastre, etc.), la forma de pago constituye una participación al sindicato del sueldo que obligadamente tiene que dar como contribución, llegando la infracción de dicha posición hasta la expulsión de algunos casos, cuando por negligencia dicho socio deje pasar tres mensualidades en forma consecutiva o alternada sin razón justificada, por lo que se considera indispensable dicho pago.

*XIII.- "Epoca de presentación de cuentas".*

Al designarse el Comité Ejecutivo que regirá los destinos de un sindicato durante un largo o breve periodo de tiempo, se acostumbra designar una persona que exclusivamente manejará y aplicará el dinero del sindicato producto de las cuotas y otros beneficios al pago de todos aquellos compromisos que surgieran con motivo de la existencia del mismo sindicato como lo es el pago que se le tiene que hacer al personal administrativo, secretarias, papelería, limpieza y aseo, cuidado, conservación y mantenimiento del local, etc. Para que, según lo tengan establecido en forma periódica rindan cuentas a la asamblea de los gastos-entradas, y

justifiquen de qué manera se manejó el dinero que constituye el tesoro de la agrupación en cuestión, habiendo algunos casos que por negligencia, a dolo o intencionalmente, someramente rinden cuentas a los socios, sin darse cuenta éstos últimos que al hacerlo están aceptando y haciéndose cómplices de defraudadores de los intereses del sindicato, con graves consecuencias patrimoniales.

#### *"XIV - Normas para la liquidación del patrimonio sindical"*

Varias son las formas y razones de liquidación patrimonial de un sindicato, entre ellas mencionaré las de pago de la marcha por muerte (Sindicato Unico de Trabajadores de Astilleros de Veracruz), jubilación, renuncia expresa al Sindicato de sus derechos que tiene el mismo, Reparto de utilidades, puesto que algunos casos lo sindicatos también manejan o se constituyen en patrones manejando empresas, etc. Pero es de verse que en algunas agrupaciones son poseedoras o propietarias del inmueble o de varios inmuebles, adquiridos para su uso, provecho o beneficio particular o colectivo de los socios de la Unión, por lo que al hacer la liquidación de dichos bienes tiene que tenerse mucho cuidado y tomar en cuenta todo tipo de propiedad.

Con toda intención se ha apartado el análisis del verdadero significado del patrimonio sindical, puesto que puede considerarse que son todos aquellos bienes que adquirió el sindicato o agrupación obrera para el funcionamiento y fines a que está destinado, pero dada la circunstancia en

que nos encontramos, la liquidación del patrimonio sindical se presenta cuando desaparece el centro de trabajo con el cual tenían celebrado el contrato colectivo de trabajo o cuando los socios integrantes del mismo llegan a un acuerdo sobre dicha liquidación.

*"XV - Las demás normas que apruebe la asamblea"*

Siendo la asamblea de trabajadores la libre expresión de los agremiados sindicales, en ella se deben discutir y aprobar todas aquellas mejoras que convengan a sus intereses, respetando los ordenamientos de orden moral y legal.

Revistiendo suma importancia la imposición de castigos y medidas disciplinarias, los estatutos contendrán también el procedimiento de expulsión y la aplicación del mismo al trabajador que contravenga los intereses de sus compañeros o del sindicato, pero sí es importante mencionar que la expulsión es una medida de extrema gravedad, delicada en cuanto al motivo que la originó, ya que rompe la tranquilidad y armonía de la esfera sindical.

Nuestra Ley Laboral preocupada por la entidad comunitaria que rige, ha tenido a bien reglamentarla y aplicar un verdadero procedimiento como el caso lo amerite, desgraciadamente no se apegó a Derecho, aunque su intención fue de lo más sana posible, motivo por el cual se analizará la fracción VII del art. 371 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.2.- ANALISIS DE LA FRACCION VII EN SUS INCISOS A) AL G) DEL ARTICULO 371 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La fracción VII del artículo 371 tal y como aparece transcrita en nuestra Ley Federal del Trabajo plantea dos problemas: Uno de carácter legal y otro de carácter moral, para ello debemos examinar su contenido y en el texto mismo de su redacción.

"Art. 371.- Fracción VII: Motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

B).- Cuando se trate de sindicatos integrados por Secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de la expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran 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 no emitir su voto por escrito.

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

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

La primera parte de esta fracción habla de procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, y los motivos de ésta.

Se debe tomar como fundamento para aplicar la cláusula de exclusión por expulsión, el hecho o acto que cometió el trabajador y de acuerdo con ello abrirse el procedimiento respectivo. Esos hechos o actos deben estar consignados en los estatutos previamente, en caso de no ser así no tendrá validez alguna, ni el procedimiento de expulsión, mucho menos la resolución que se dicte.

A mayor abundamiento en la denominada "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada" se consigna lo siguiente:

**"CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITO PARA LA APLICACIÓN DE LA.-** Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del art. 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros. (Art. 371-VIII) Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 37. T. 35" <sup>(23)</sup>

Es decir, nuestros más altos tribunales han considerado como una obligación el fundamentar y encuadrar el delito o la infracción que se cometió por parte del socio sujeto al procedimiento de expulsión, dentro de los estatutos, como consecuencia lógica y jurídica, el no cumplimiento de esta disposición dará como motivo la violación de los derechos del referido socio-reo y por tanto tendrá derecho a la aplicación o recurso legal, que en este caso es el amparo directo, por haberse violado en su perjuicio, garantías constitucionales, ya que no fue oído, ni vencido en juicio, o se le aplicó inexactamente el procedimiento.

Sabido es, que por naturaleza el derecho laboral goza de un sitio muy privilegiado, ya que a nivel jerárquico, rebasa los campos del Derecho Civil, Penal, Fiscal, etc. Sin que esto quiera decir que sea de una manera intransigente, de ningún modo, lo cierto es que tiene un carácter más

<sup>(23)</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA, JORGE. Ob. Cit. Pág. 65 l.

humano, más acorde con la realidad social, toda vez que tiene como meta la protección del débil, por esta razón cuando hay una institución conflictiva, con otras ramas del Derecho, se aplica la que más beneficia al trabajador, que en este caso es la Ley Laboral.

Pero de la misma manera que amorosamente protege a sus hijos, nuestro derecho laboral impone penalidades o castigos, demostrándolo al consecuentar y dejar que sean los propios miembros del sindicato los que establezcan sus propias penalidades para lo que por alguna causa o motivo lesionen los intereses de los demás miembros o del espíritu del sindicato.

La Ley Federal del Trabajo, en vigor, no especifica cuales son las correcciones disciplinarias o los motivos de expulsión, esto como dije ya antes, queda al arbitrio de los socios sindicalizados, que las planean en sus estatutos.

Por ser de mayor trascendencia y rigidez, la aplicación de la expulsión de un socio, trataremos primeramente algunas de las correcciones disciplinarias o infracciones que especifican los estatutos de algunos sindicatos de la Ciudad y Puerto de Veracruz, y posteriormente a la aplicación de la expulsión o cláusula de expulsión.

Las medidas disciplinarias y castigos, variaban desde la simple amonestación hasta la expulsión, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida.

Se aplica la amonestación en algunos casos como en los siguientes: Por no guardar el orden necesario en las asambleas, por abandono de la asamblea sin permiso del director de los debates, por negarse a desempeñar alguna comisión accidental que le hayan confiado el Secretario General o la asamblea, por no guardar el orden en el edificio social o en cualquiera de las fuentes de trabajo, por no concurrir a alguna ceremonia de carácter social o de festejo Nacional en la que acuda la agrupación obrera, o al sepelio de un socio, salvo causa de fuerza mayor, así también como alguno de los miembros del Comité Ejecutivo que no esté cumpliendo debidamente con el cargo al que fue designado, etc.

Las supervisiones de trabajo se aplicarán a los socios cuando sin motivo alguno, falten a las clases de capacitación, no pidan permiso por primera vez para faltar en su trabajo al sindicato o al patrono, por faltar a la asamblea, por no incurrir a los actos oficiales, por no reportar irregularidades o faltas de trabajo, por no acatar el reglamento, y las ordenes de los delegados o de sus Superiores, todas estas sin causa justificada alguna, salvo también dejarán de surtir sus efectos por causa de fuerza mayor, la suspensión del trabajo, terminantemente estricta, cuando se presente bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de alguna droga, por haber dispuesto de los enseres o implementos de trabajo fuera de las labores y en beneficio personal, al Delegado que reciba del tesorero los recibos de cobro por cuotas sindicales y no entregue al día siguiente el importe de lo cobrado, etc.

La pérdida del derecho de voz y voto se presenta en los casos en que el socio está sujeto a la aplicación del procedimiento de la expulsión, o cuando haga labor de división dentro de la organización, etc.

Por lo que respecta a los directores o miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, también serán sancionados como en los siguientes casos, por incompetencia, negligencia o mala fe en el desempeño de su cargo o de las funciones que le fueron encomendadas, por haber intervenido en cargos o puestos políticos sin haberlo comunicado o notificado a la asamblea o al Comité Ejecutivo, por ocupar puestos de confianza en cualquiera de las fuentes de trabajo que el sindicato controla, o para el caso de ser defensor al mismo tiempo de los intereses del sindicato y del patrón, por celebrar convenios violatorios al contrato colectivo de trabajo o celebrar arreglos privados con las empresas u otras instituciones sin previo acuerdo de la asamblea de dicho sindicato, por abuso de autoridad, usurpación de funciones sindicales o aprovechar la representación del sindicato para asuntos políticos y beneficios personales, por revelar secretos relativos a la aplicación o discusión que haya tenido con los demás miembros del comité respecto a alguna cláusula importa en la discusión del contrato colectivo de trabajo, por detener la entrega de fondos sindicales, por no hacer los pagos correspondientes, reteniéndolos dolosamente a la viuda de un socio recién muerto, por hacer la labor de división, etc. simples sanciones o la expulsión si el caso lo ameritara dada su gravedad.

Perderán sus derechos los socios y causarán baja del señor de la agrupación sindical en algunos de los casos siguientes: Aquel que falte a su trabajo sin causa justificada por determinado número de días, o cuando estando con permiso dentro del plazo que se le señaló para su regreso o incorporación al trabajo, no lo haga; por separación voluntaria o renuncia expresa a la agrupación sindical, por dejar de pagar determinado número de cuotas sindicales, etc.

Ahora bien, la prevención de los motivos, causas o fundamentos que dan lugar a la expulsión o aplicación de las cláusulas de exclusión, con la pérdida de todos sus derechos sindicales y al trabajo que desempeñan para el socio o miembro, se encuentran dentro de los estatutos, que como ya se dijo, todo organismo sindical tiene o debe tener y se presentan los siguientes casos más comunes: "Por no secundar la huelga decretada por un sindicato, por traición al sindicato prestando servicios de espionaje a favor de los patrones o del patrón en conflicto, previa comprobación, por agredir a un representante del sindicato cuando éste se encuentre desempeñando alguna comisión sindical, sea cual fuere el lugar en que tal acto de indisciplina se ejecute, ya que el socio no debe olvidar que tiene expeditos sus derechos para hacerlos valer en la vía y forma que le convenga y que el estatuto le concede; por agredir a un representante del sindicato que justifique que dicha agresión fue motivada por inconformidad del socio agresor al ejecutar un acuerdo de asamblea o resolución de alguna comisión; cuando un representante del sindicato haga víctima de la agresión a un socio por causas de carácter sindical o por haber opinado o dialogado en la asamblea en

contra de un representante sindical o del Comité Ejecutivo previa comprobación con testimonio de dicha agresión, cuando un socio sea víctima de una agresión por parte de otro socio, por haber opinado en contra de este en debate de asamblea, previa comprobación del hecho; por haber sido declarado por autoridad competente responsable de algún delito que conforme la Ley Penal sea infamante, previa comprobación; por disponer de los fondos o de las propiedades de la Unión en beneficio personal o en forma que no se le haya autorizado por la asamblea o por el presente estatuto; por embriaguez consuetudinaria o el uso de drogas enervantes o eróticas, cuando el socio se presente a las guardias de huelga en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga que provoque incidentes que puedan ser causa de que la huelga sea declarada inexistente, cuando el socio no concurra al acto de recuento que el sindicato ofrezca como prueba de un conflicto de huelga" (24)

La mayoría de los estatutos de las agrupaciones obreras, sindicales o uniones de trabajo, contienen en forma parecida las causas de expulsión o de sujeción al procedimiento para la aplicación de la cláusula de expulsión por pequeñas adiciones pero en el fondo sea lo mismo, y el texto sea otro.

Solo, a manera de apuntamiento señalaremos, que también se da el caso como lo consigna en sus estatutos la Unión Nacional de Marineros, Fogoneros, Mayordomos, Cocineros, Camareros y similares de la República Mexicana, que cuando el socio deje de cubrir el pago de las cuotas

---

(24) ESTATUTOS DE LA "UNION DE EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTES, CAFES, CANTINAS, ETC. " Ob. Cit. Art. 49 a 67 Págs. 42 a 48

sindicales durante tres meses, dará lugar a la expulsión salvo que demuestre que se encontraba enfermo o materialmente impedido para poner en conocimiento del Comité Ejecutivo las razones que le impedían cumplir con su obligación de pagar las cuotas.

Estas han sido las causas de expulsión que emplean los sindicatos como base para aplicar la cláusula de exclusión por expulsión y viene al caso por que antes de ver el procedimiento de expulsión era necesario tratarlas como tales, máxime que así la consigna la primera parte de la referida fracción VII del Art. 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Es el párrafo segundo de dicha fracción que se acaba de mencionar, la que al decir, "En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:" Aplica de una manera directa un verdadera directa un verdadero procedimiento al que se sujetará el sindicato, al socio infractor de alguna causa que amerite la expulsión y como resultado de dicho procedimiento el patrono que tiene firmado el contrato colectivo con el sindicato, que aunque no interviene de una manera directa sufre las consecuencias del proceso condenatorio. Esa es la meta principal y finalidad de los incisos A) al G) de la fracción VII del Artículo que se trata.

En apariencia los incisos A) al G) de la fracción VII del art. 371 da cumplimiento a un procedimiento legal, de lo cual estaríamos de acuerdo si no violara normas de carácter constitucional, por lo que plantea un problema eminentemente legal que debe ser subsanado por virtud de que ninguna Ley



norma o disposición legal debe estar en contravención con nuestra Carta Magna o al tratar este punto también se dijo que ofrecía independientemente del problema legal uno de carácter moral, éste último por la incertidumbre, decepción y malestar que le causa al trabajador cuando sabe o se da cuenta que el procedimiento de expulsión es constitucional.

Desde luego, según mi particular punto de vista, se basó no tan solo en consideraciones de orden legal, sino también práctico, ya que no ha sido ni la primera, ni la última vez que se aplique el espíritu de la fracción VII del art. 371 de la Ley Federal del Trabajo, mientras, haya quienes traicionen los intereses de su propio sindicato, causando un perjuicio a un grupo determinado.

Todos tenemos derecho a las garantías consignadas en nuestra constitución, el hecho de no aplicarlas con propiedad, causa grave perjuicio en los intereses del afectado, es la razón por la cual insistimos que al aplicarse la llamada cláusula de exclusión por expulsión, se tome en cuenta el sistema procesal ya reconocido dentro del derecho civil, por virtud de que éste, marca los lineamientos correctos respetando las leyes y marcando la pauta que se debe seguir.

El constituyente de Querétaro y el Legislador actual han dejado lagunas muy grandes al ocuparse de crear leyes en beneficio del trabajador, como es el caso de la cláusula de exclusión, deficiencia y errores no intencionados, pero que se han plasmado en los diferentes códigos y Leyes

de nuestro medio jurídico, lo cual sucedió en la elaboración y redacción de la fracción VII del art. 371 de la Ley Federal del Trabajo dejando un problema por solucionar, y que no podemos pasar por alto sino ver y tratar de solucionarlo de la manera correcta.

#### **4.3.- EL PROBLEMA QUE PLANTEA LA APLICACION DEL PROCEDIMIENTO SEÑALADO EN LA FRACCION VII DEL ARTICULO 371 DE LOS INCISOS A) AL G) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Ya se dijo, que la fracción VII en sus incisos A) al G) de nuestra Ley Federal del Trabajo, plantea un problema de carácter legal por estar en contravención con nuestra Constitución Política.

Lo que hace necesario eliminarla, para ver cuales son esas violaciones y buscar la solución debida corrigiendo errores y modificando donde sea necesario hacerlo, movidos únicamente por la simpatía que siempre hemos demostrado con la finalidad de nuestra Ley Laboral.

Empezaremos por decir, que desde antes de su aplicación la fracción VII de los incisos A) al G) del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, y desde la redacción misma, se están violando ordenamientos de carácter constitucional en la esfera jurídica del sujeto al procedimiento de la expulsión ya que no se tomo en cuenta el respeto que la ley laboral debe tener al articulado de nuestra Carta Magna y simplemente, trató de resolver

una problemática social, vaciando procedimiento a todas luces inconstitucional.

Es de entenderse, que no fue de mala fe el intento del legislador pasar por alto esas características fundamentales, pero necesarias de tomarse en cuenta por su obligatoriedad en la contextura de toda norma jurídica, respetando la jerarquía existente en nuestras leyes.

La Ley Suprema de nuestra Nación es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y todas aquellas Leyes, Tratados, etc. Se sujetarán y ajustarán a ella por lo que de ninguna manera puede existir disposición en contrario.

Su intención del legislador fue el de adecuar a la realidad todas las normas sociales, pero en este caso y especialmente en el procedimiento de expulsión, fue mas allá y olvidó momentáneamente el respeto de esa jerarquización de leyes que hay en nuestro medio.

De manera tajante, insistimos en que dicha fracción VII y especialmente de los incisos A) al G) contravienen lo dispuesto por los artículos 13,147,16 y 133 constitucionales, por los motivos que analizaremos y fundamentaremos el examen de dichos incisos, explicando en que consisten las contravenciones.

Somos acordes en la redacción primaria con que aparece la fracción VII del artículo que se trata, no habiendo objeción a como se encuentra a la letra y que dice: "Fracción VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión de observarán las normas siguientes":

Pero mi conformidad, parte del hecho, de que se están respetando postulados legales, que enuncia dicho párrafo, ya que el procedimiento de expulsión, debe estar previsto, clara y específicamente, en los estatutos del sindicato o sindicatos que van a aplicarlo en un momento determinado.

Es a partir del inciso A) del mencionado precepto legal que se examina en este punto cuando entran las violaciones al sujeto de la expulsión, ya que el referido inciso textualmente dice:

"A).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión".

En este inciso se da por hecha la expulsión, del o los sujetos que se sujetaron al procedimiento, negándoles, en consecuencia la posibilidad de ser oídos y vencidos en juicio violando por principio de cuentas, al no estatuirlo, el art. 13 constitucional, toda vez que dicha "Asamblea de Trabajadores" se está constituyendo tácita y formalmente en un tribunal especial, lo que es prohibitivo legalmente, ya que no señala previamente, el inciso que examina, una secuela procesal y un cumplimiento de

procedimiento, sino que audazmente dice que: "La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión", dando por hecha la aplicación de la expulsión y no un conjunto concatenado de actos jurídicos que llegaron a la resolución de aplicar la expulsión.

También dicho inciso, viola lo dispuesto por el Art. 14 constitucional, ya que éste en su párrafo segundo dice: "Nadie podrá ser privado de la vida, la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales, previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho", ya que también se proveyó, ni se mencionó en toda esa fracción VII del art. 371 de la Ley Laboral, cómo debe estar integrado o formado el Tribunal que aplicaría el procedimiento de expulsión; ya que se trata de un verdadero juicio, toda vez que hay una contención donde existe un sujeto de hecho determinado. Una parte afectada que también podría considerarse como acusadora que en este caso lo es el sindicato, y el acto en sí que puede considerarse como la violación, incumplimiento o acto que cometiera el sujeto de la norma especificada en los estatutos dentro de los fundamentos o causas que originan la expulsión, es decir el fundamento para ejercitar la acción con todos sus elementos.

Los trabajadores al reunirse en asamblea y conocer de la expulsión, no oyeron, ni escucharon los fundamentos de la expulsión, transformándose en una aceptación tácita lo que se les pone, como si fuera un axioma, sin anónimo o posibilidad de objeción, opinión o defensa, dando lugar a que sea

mal vista dicha aplicación dogmática, ya que se puede prestar a maniobrar de carácter personal o político, y causando un grave perjuicio a los que fueron sujetos de la expulsión.

La garantía de audiencia, consignada en el segundo párrafo de nuestro art. 14 constitucional, a su vez está contenida en una fórmula compleja e integrada por cuatro garantías específicas de seguridad jurídica, y que son a saber: A).- La que en contra de la persona, a quien se pretenda privar de algunos de los bienes jurídicos tutelados por dicha disposición constitucional se siga el juicio; B).- Que tal juicio se substancie ante tribunales previamente establecidos; C).- Que en el mismo se observarán las formalidades esenciales del procedimiento y D).- Que el fallo respectivo se dicte conforme a las leyes existentes con antelación al hecho o circunstancia que hubiera dado motivo al juicio. En consecuencia, con las garantías que contiene la garantía de audiencia del art. 14 constitucional, se halla para el gobernado una sólida protección a sus bienes jurídicos integrantes de su esfera subjetiva de derecho.

Y como los derechos del gobernado es uno de los bienes jurídicos tutelados por la garantía de audiencia, y al no concurrir en el procedimiento de expulsión que señala el inciso A) del art.371 en su fracción VII, es indiscutible que en lugar de protegerlo al sujeto casuístico expulsado lo deja a merced de un proceso inconstitucional, porque implica o importa una privación en perjuicio de ejecutado o demandado antes de que éste

interviniese en el juicio correspondiente, ya que la oportunidad de la defensa se le otorga legalmente después de la traba como es sabido.

También la aplicación del multimencionado inciso A), de la fracción VII del art. 371 de la Ley Laboral, implica una violación al art. 15 constitucional, puesto que al resolver y decretar la expulsión al iniciar el procedimiento y principalmente al concluirlo se realizó sin la anuencia de mandamiento escrito de Autoridad Competente, tal y como lo dispone el precepto constitucional antes invocado en su párrafo primero que a la letra dice:

"Artículo 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la Autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Por lo que se ve, en ninguno de los incisos de dicha fracción VII del Art. 371 de la Ley Federal del Trabajo, se habla de una autoridad competente, aún cuando el inciso C) estipula que "El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos, contraviniendo lo manifestado por el inciso A) ya que ¿Cómo puede ser oído en defensa de sus intereses después de haberte decretado la expulsión? ¿ A qué autoridades competentes puede dirigirse cuando se le sujeta al proceso de expulsión, supuesto que se dé por hecho que la asamblea servirá para conocer de la expulsión?.

Ahora bien en ninguno de sus incisos, se estatuyó la preexistencia de un tribunal, integrado conforme a derecho para conocer el procedimiento de expulsión delegando todo tipo de facultades, en la asamblea de los trabajadores, por que el caríz que se le da es de *omnipotencia*, sin freno alguno, no importándole que existen derechos que respetar, leyes a que subordinarse, cayendo en el vicio de la potestad totalitaria sin limitación alguna, error craso ya que por principio de cuentas antes de un interés muy particular del grupo de trabajadores está el interés social, y antes de que un ordenamiento común están las leyes constitucionales, aunque desgraciadamente en la mente de nuestro trabajador persiste la idea de que la asamblea es soberana en cualquier momento y ante cualquier autoridad.

Es de entenderse que al contravenir los art. 13,14 y 16 constitucionales y al plasmarse en Ley General, se violó lo dispuesto por el art. 133 de nuestra Carta Magna que textualmente constituye: "Artículo 133, Esta constitución, las leyes del congreso de la Unión que emanan de ella los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados", no puede aceptarse de ningún modo ni en parte la disposición del inciso A) en la fracción VII del Art. 371 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que al hacerlo se está rompiendo la soberanía constitucional.



El inciso B) de la fracción VII del Art. 371 de la Ley Federal del Trabajo, sigue la suerte del inciso A) por las mismas razones de violación a los preceptos constitucionales antes invocadas.

Si bien es cierto que en las líneas anteriores se comentó el inciso C), pero es práctica común y corriente que en los Estatutos se mencionan las causas y motivos de la expulsión, sin que pueda ser oído en defensa de sus intereses, ya que dicha defensa es violada de antemano de conformidad con los incisos A) y B) del artículo laboral que se examina.

Concurriendo también contradicción entre el inciso D) con los incisos A) y B) en virtud de que éstos últimos hablan de un hecho consumado que es la expulsión y el inciso D) habla de que la asamblea conocerá de las pruebas, siendo esto ilógico e irrelevantes, ya que ¿para qué conoce la asamblea de las pruebas, si ya se aplicó la expulsión?, no le vemos objeto, que después de haberse dictado una resolución se conozca de las pruebas, esto viene más que a demostrar la mala interpretación que le dio el legislador a este inciso.

Estamos de acuerdo que en un momento dado los trabajadores o socios del sindicato, al conocer del procedimiento de expulsión no pueden hacerse representar ni emitir por escrito su voto, para acordar la expulsión, pero siempre y cuando el procedimiento respectivo sea conforme a Derecho, subsistiendo ese inciso E).

Los incisos F) y G) son positivos aunque le agregamos al inciso F) lo siguiente: "Que asistan a la asamblea y sean negocios reconocidos", ya que textualmente aparece del siguiente modo: F) "La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros de sindicato", con el solo fin de proteger al sujeto de la expulsión, ya que muchas ocasiones se ha dado el fenómeno de que elementos extraños al sindicato intervienen en los asuntos internos causando división y favoreciendo intereses ajenos.

En consecuencia las contravenciones de carácter legal o que se han examinado y que plantea la fracción VII de los incisos A) al G) del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, no son insolubles; muy por el contrario basta una coordinación concatenada de los momentos procesales esenciales de la garantía de audiencia, una adecuación realista apegada a la constitución para que se resuelva felizmente dicho problema, y para tal efecto planteo esta pobre opinión líneas adelante, por ser necesario que la imagen de la justicia permanezca incólume.

Por lo que se hace indispensable hacerles las reformas pertinentes, para adecuarla a la realidad social y legal a la susodicha fracción VII del Art. 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Dejemos a salvo los derechos del individuo para que brille por luz propia la verdad y la razón, solo de esa manera se cumplirán los postulados

del trabajador, démosle solución a sus problemas, por el bien de la patria y de nuestros hijos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La importancia del Derecho Procesal es innegable debido a que cuando un lesionado ejerce un derecho de acción directa contra un agresor es necesaria la concurrencia de una autoridad para que dirija el conflicto y de una resolución justa y de acuerdo con la ley, siguiéndose una serie de principios y procedimientos señalados por la norma jurídica.

**SEGUNDA.-** En Roma y en Grecia se seguían en el procedimiento litigioso los principios de oralidad y publicidad siendo reconocidos para los ciudadanos que se encontraban en un procedimiento litigioso las garantías de audiencia y legalidad.

**TERCERA.-** En la Edad Media se pierden los principios y las garantías de las cuales se gozaban en la antigüedad porque el Señor Feudal se convierte en omnímodo de acusar, castigar y perdonar si esa era su voluntad.

**CUARTA.-** La Epoca Escolástica y en el Derecho Canónico aún se ven limitadas las garantías procesales, surgiendo el Tribunal del Santo Oficio constituyéndose un sistema de enjuiciamiento inquisitorio.

- QUINTA.-** En la Epoca Moderna con la Revolución Francesa renacen las garantías de audiencia y legalidad influyéndose los sistemas jurídicos de varios países inclusive tiempo mas tarde, México.
- SEXTA.-** En el Sistema Jurídico mexicano se cuenta con los articulos 14o. y 16o. Constitucionales normas esenciales dentro del procedimiento.
- SEPTIMA.-** En el Derecho laboral a través del procedimiento que señala el artículo 371o. fracción VII no se observan en el procedimiento ni los principios ni las formalidades que deben prevalecer.
- OCTAVA.-** La llamada cláusula de exclusión se puede definir como la disposición que se encuentra dentro de un contrato colectivo que faculta al Sindicato para pedir al patrón la separación del trabajo de alguno de sus miembros.
- NOVENA.-** La cláusula de exclusión nace precisamente en el Contrato Colectivo de Trabajo, quien a su vez presupone la existencia de un sindicato, como antecedente inevitable haciendo a un lado la mayor parte de la veces, el de organización patronal, puesto que ésta obedece a que las cláusulas de exclusión

sindical solo tiene eficacia en favor de los organismos sindicales obreros.

**DECIMA.-** El Sindicato es la única arma más conveniente , que utiliza la clase social oprimida para oponerla a la más poderosa económicamente, y así lo reconocen las leyes de manera general.

**DECIMA PRIMERA.-** El Sindicato vela por los intereses de los trabajadores, protegiendo al trabajador a través de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA SEGUNDA.-** El Contrato Colectivo de Trabajo es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones; excepcionalmente de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una conformidad mutua.

**DECIMA TERCERA.-** En el Contrato Colectivo de Trabajo se pueden estipular tantas y cuantas cláusulas dispongan las partes contratantes,, sobreentendiéndose que siempre y cuando éstas no sean contrarias a la moral y al derecho, por lo que haya amplitud y concordancia de voluntades.

**DECIMA CUARTA.-** Las cláusulas estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio, siendo como consecuencia una manifestación del trabajador que busca se tenga en cuenta su dignidad como persona humana; que se presenta ante el patrón, no a suplicarle la concepción de un derecho legítimo o el cumplimiento de un compromiso pactado, sino a exigir un derecho.

**DECIMA QUINTA.-** El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VII, habla de los motivos y los procedimientos de expulsión, aplicando desde luego, para lograrlo, la cláusula de exclusión, y fundamentándose en los castigos y correcciones que su estatuto del sindicato debe tener y reglamentar de los incisos A) al G) el procedimiento que se debe seguir siendo éste a todas luces violatorio de las garantías individuales.

**DECIMA SEXTA.-** Esta Cláusula de Exclusión, no es concebida de ninguna manera, ni por la Constitución de 1857 ni por la de 1917, supuesto que apenas en ambages vislumbraba el nacimiento del sindicato, reconociéndose como un derecho la asociación y la libertad de reunión; la aparición de tal cláusula es hasta 1931, misma que fue ratificada en las reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo en 1970, estando plasmada aún en el texto Constitucional y en la Ley Laboral.

**DECIMA SEPTIMA.-** En otros países como Panamá, la cláusula de exclusión no se encuentra reglamentada, por lo que respecta a otros países como Argentina, Francia y Estados Unidos se le da otra denominación como Cláusula de empleo exclusiva o cláusula de seguridad.

**DECIMA OCTAVA.-** De la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión se puede decir que pertenece al derecho público y privado porque se aplica a todo aquél que encuadra en la norma , no aplicándose en forma individual; es de derecho social toda vez que su aplicación rige a un conjunto de individuos que son los trabajadores; tiene imperactividad ya que se encuentra en un contrato el cual es obligatorio para las partes firmantes; es real y actual porque se encuentra en la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA NOVENA.-** La cláusula de exclusión es originada por dos fenómenos históricos como lo es el Sindicalismo y el Contrato Colectivo, representando el primero el derecho de los trabajadores a agruparse para exigir sus derechos y el segundo la más alta expresión de la voluntad de los trabajadores en la relación laboral con el patrón.

**VIGESIMA.-** Entre los requisitos que debe reunir el Contrato Colectivo de Trabajo, es la elaboración de los Estatutos, los cuales reúnen un conjunto de actos, derechos y obligaciones que los



trabajadores por el solo hecho de pertenecer a esa agrupación denominada Sindicato tienen que cumplir, so pena de aplicárselas alguna de las medidas correctivas ya estipuladas en los mismos estatutos.

**VIGESIMA PRIMERA.-** Los estatutos de un Sindicato son un verdadero fenómeno jurídico, siendo de importancia su composición, integración, aplicación y uso; señalando en forma necesaria que su basificación se encuentra en la Ley Federal del Trabajo específicamente en el artículo 371o. con sus XV fracciones, entre las que se encuentran los motivos y procedimientos de expulsión de los trabajadores, vinculado indudablemente con la cláusula de exclusión para despido o expulsión.