



213
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO
2ED

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

LAS SANCIONES LABORALES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
IVONNE ELEONORA ILLAN GONZALEZ

ASESOR DE TESIS: LIC. DIOCLECIANO OROPEZA AGUIRRE

ENEP
ARAGON

FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1995



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 está 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.

DEDICATORIAS

A mi padre Héctor Illán Gómez, con cariño y admiración pues con tu ejemplo y apoyo me has guiado en mi vida para obtener mi formación profesional,

A mi madre Martha G. de Illán, por tu infinita paciencia y comprensión

A mis hermanos, Ella Eunice y Héctor Raúl, por el impulso que me brindaron.

A mi Asesor de Tesis Lic. Diocleciano Oropeza Aguirre, quien gentilmente depositó su confianza en mí.

A Ti, por tu apoyo incondicional.

INDICE
LAS SANCIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I
LA SANCIÓN EN MATERIA LABORAL

- 1.- Concepto de Sanción.**
 - 1.1.- La Sanción en Materia Laboral**
- 2.- Tipos de Sanciones.**
- 3.- Naturaleza de la Sanción.**

CAPITULO II
SANCIONES ADMINISTRATIVAS

- 1.- Concepto de Sanción Administrativa.**
- 2.- Sanciones Administrativas que contempla la Ley Federal del Trabajo:**
 - 2.1.- Sanción Administrativa a Funcionarios.**
 - 2.2.- Sanción Administrativa a Trabajadores.**
 - 2.3.- Sanción Administrativa a Patrones.**
 - 2.4.- Sanción Administrativa a Terceros.**

CAPITULO III
SANCIONES IMPUESTAS POR UN PATRÓN

- 1.- Concepto.**
- 2.- Tipos de Sanción que impone un Patrón:**
 - 2.1.- Faltas Disciplinarias.**
 - 2.2.- Extinción.**
 - 2.3.- Procedimiento para su aplicación.**

2.4.- Su Regulación:

2.4.1.- La Ley.

2.4.2.- Contrato Individual y Colectivo de Trabajo.

2.4.3.- Reglamento Interior de Trabajo.

CAPITULO IV

SANCIONES IMPUESTAS POR UN SINDICATO

1.- Concepto.

2.- Tipos de Sanción

3.- Regulación de las Sanciones y análisis de las mas frecuentes:

3.1.- Amonestación.

3.2.- Suspensión.

3.2.1.- Suspensión en su Trabajo.

3.2.2.- Suspensión en sus Derechos Sindicales.

3.3.- Expulsión.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

La conducta humana se encuentra sujeta a normas, ya sea por actos realizados o por omisión en su realización, también es conocida la circunstancia de que invariablemente para el caso de incumplimiento a las normas es procedente la aplicación de una sanción, la cual varía según el tipo de violación o transgresión a la norma jurídica y de conformidad con la materia de que se trata.

Como consecuencia de lo anterior, la materia Laboral no podía ser la excepción, por lo que dentro de la diversa gama de aplicación de las normas jurídicas, también existe dentro de la Ley Federal del Trabajo, diversos tipos de sanciones, las cuales son aplicadas según el sujeto que comete la violación.

Dentro del presente trabajo, el objetivo principal es dejar claramente establecido los diversos tipos de sanciones existentes en materia Laboral, mismas que se encuentran debidamente admitidas y establecidas ya sea por la propia Ley Federal del Trabajo, por los Contratos Colectivos de Trabajo, por los Individuales de Trabajo, por los Reglamentos Interiores de Trabajo o por los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Ahora bien, principalmente respecto de la aplicación de las sanciones provenientes de los Patrones y de los Sindicatos, al través de diversos Criterios de interpretación establecidos por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, se ha pretendido establecer una equiparación de dichas sanciones, tanto por lo que respecta a sus alcances y temporalidad de las mismas, lo cual no se ajusta a la realidad jurídica.

En efecto, se trata de establecer que si bien es cierto la aplicación de sanciones, deviene necesariamente del incumplimiento de una obligación por parte del infractor, el bien jurídico que se protege con dicha sanción es diametralmente diverso y que por ello las consecuencias de sus alcances y temporalidad deben de ser diferentes, tomando en consideración que el bien jurídico a proteger en el caso de sanciones aplicadas por un patrón, encontramos que éstas tienden a salvaguardar entre la empresa y el trabajador un orden, unidad y fortaleza necesarios para la consecución de un fin común, ya que directamente afectan al factor de la producción, así pues, derivan de la autoridad, obediencia y principalmente de la subordinación a que se encuentra sujeto el trabajador en relación con su trabajo a un patrón. En tanto que en las relaciones existentes entre el Sindicato y sus socios o miembros debe de existir un bien distinto a proteger como lo es la fortaleza y mantenimiento del orden y disciplina dentro del seno de la organización sindical, único órgano de resistencia que tienen los trabajadores para hacer frente a los patrones, de ello deviene que como se señaló anteriormente el bien jurídico a proteger resulta ser distinto y ello merece un trato totalmente diverso.

Por lo que se refiere a las sanciones Administrativas, dentro de las cuales encuadran aquellas en las que incurre un patrón, por la falta de cumplimiento a las normas de trabajo, las mismas se encuentran destinadas necesariamente a evitar por parte de los patrones el incumplimiento de las obligaciones mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores; o bien, de aquellas que debe de aplicar la propia Autoridad Laboral y que van dirigidas a los Funcionarios encargados de impartir la Justicia Laboral o a los terceros que intervienen directamente en la impartición de Justicia.

Es por ello que el presente trabajo, tiende a establecer las diferencias existentes en cada caso y especialmente a demostrar que no puede existir equiparación entre este grupo de sanciones, no obstante que las mismas devienen de los lineamientos establecidos por la misma Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

LA SANCIÓN EN MATERIA LABORAL

1.- Concepto de sanción.

El derecho es un conjunto de normas que regulan de modo específico la conducta humana, y su característica que lo hace especial es la forma de como regula esas conductas, pues en caso de incumplimiento o de falta de observancia de las mismas, exige su cumplimiento mediante la facultad coactiva, así puede controlarse la conducta de un individuo por medio de la amenaza de que se aplicará un mal en caso de que realice una conducta no deseada.

Toda norma jurídica tiene una obligatoriedad, por ello el incumplimiento o la violación de ésta lleva consigo implícita una sanción.

Jhon Austin, afirma que "... una persona que está bajo un deber o que tiene un deber, esta sujeto a un mal o a una molestia en caso de que viole su deber o desobedezca el mandato que lo impone." ¹

Por otra parte el célebre tratadista Guillermo Cabanellas define a la sanción " como pena por un delito o falta " ², en la cual establece el ejercicio de la coacción como consecuencia de un determinado hecho o condición.

Hay que distinguir el concepto de sanción con el de coacción, ya que la primera es la consecuencia de la inobservancia de la norma y la segunda es la aplicación o realización efectiva de esa sanción.

¹ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A. México 1988, Pag. 2871.

² Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Ediciones Santillana, 5a. Edición, Buenos Aires, Tomo IV, Pag. 15.

El Doctor Eduardo García Maynez, define a la sanción como " La consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado pues la sanción encuéntrase condicionada por la realización de un supuesto. Tal supuesto tiene carácter secundario, ya que consiste en la inobservancia de un deber establecido por una norma a cargo del sujeto sancionado." ³

Como puede observarse dadas las características de las normas jurídicas es invariable la aplicabilidad de una sanción para el caso de incumplimiento a alguna de sus normas o en su caso al cumplimiento forzoso de la obligación, circunstancia ésta de la que no puede escaparse el derecho laboral, aunque hay que señalar en relación con dicha materia que habitualmente y por excepción no puede establecerse en el caso de los trabajadores el cumplimiento forzoso de las obligaciones pactadas en un Contrato ya que por remisión expresa de la Ley Federal del Trabajo contenida en el artículo 32, se prevé que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin embargo es evidente que en el caso de violaciones y transgresiones a obligaciones establecidas en un Contrato pueden generar y generan la aplicación de diversas sanciones para cualquiera de las partes que las cometan. Igualmente se presenta la aplicación de sanciones en los casos de falta de cumplimiento a las disposiciones establecidas por la Ley y aún a la falta de cumplimiento de las obligaciones previstas en Estatutos Sindicales.

1.1.- La sanción en materia laboral.

Como quedo oportunamente señalado, la sanción es la consecuencia que deriva de la inobservancia de la norma o sea la

³ García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. México 1977, Pag. 295.

reacción que se encuentra predeterminada frente al comportamiento de los particulares que contraría lo establecido en la norma, y que como consecuencia producen una responsabilidad por esa falta de cumplimiento.

Dentro del campo laboral, es evidente que el incumplimiento de las obligaciones previstas por la propia Ley, por los Contratos ya sea Colectivos, Individuales, Reglamentos Interiores de Trabajo, y Estatutos Sindicales pueden precisamente dar origen a la aplicabilidad de sanciones, las que pueden generarse según se trate de la persona que incumpla con dicha obligación. Tales sanciones pueden ser de diferentes grados y tipos tal como se analizará oportunamente, pero que van desde la simple amonestación verbal o escrita (nota mala), hasta la rescisión del Contrato de Trabajo, o bien a la expulsión del trabajador de su organización sindical según podamos referirnos a sanciones que se aplican a los trabajadores y a la aplicación de multas por falta de observancia de un patrón a las normas generales de trabajo, sus Reglamentos, a las suspensiones e inclusive cese a los casos de aplicación de sanciones a Funcionarios y en la aplicación de multas a terceros, que dejan de cumplir con mandamiento o requerimiento ordenado por las Autoridades Laborales para hacer cumplir sus resoluciones.

Como puede verse existe una gama de sanciones que pueden ser aplicadas en materia Laboral, mismas que serán analizadas en el presente trabajo.

2.- Tipos de sanciones.

Ya se ha dejado señalado con antelación que existen diversos tipos de sanción, pero dichas sanciones normalmente se encuentran íntimamente relacionadas según se trate del sujeto al que se

aplica la sanción, así como también encuentran su diferencia según la fuente de la que emana, esto es, existen sanciones que resultan ser de orden económico o pecuniarias y aplicables por regla general a los patrones; existen otro tipo de sanciones que son aplicadas a los trabajadores y que encuentran su fuente de apoyo y procedencia en las Leyes o Reglamentos; sanciones que son aplicadas por el patrón bajo su mas estricta responsabilidad, pero que se encuentran previstas ya sea en la propia Ley Federal del Trabajo, y sus Reglamentos. También existen las sanciones y responsabilidades que la propia Ley impone a los Funcionarios encargados de aplicar la Justicia Laboral, las cuales van desde suspensión hasta el cese e inclusive responsabilidad en el ejercicio de sus funciones y por último cabe señalar la sanción económica o pecuniaria que imponen las Autoridades del Trabajo, especialmente a las Juntas y Funcionarios de las mismas para exigir el cumplimiento de sus resoluciones.

Es evidente que atendiendo a las características señaladas, las sanciones pueden ser de varios tipos, según su fuente de procedencia:

- a) Sanciones Administrativas;
- b) Sanciones impuestas por un Patrón;
- c) Sanciones impuestas por el Sindicato.

3.- Naturaleza de la sanción.

Históricamente siempre se ha oído hablar de sanciones, cuando se refiere a la aplicación de una norma, ya sea que se trate de norma social que no es el objetivo del presente trabajo, sino de las sanciones derivadas de la aplicación de las normas jurídicas y éstas han sido recogidas al través de la historia, basta recordar el principio bíblico

establecido de la llamada Ley del Tali3n de ojo por ojo y diente por diente, esto es, que las sanciones han sido y son tan antiguas, como la propia vida humana.

Muchos han sido los pensadores que en distinta forma se han referido a la misma, pero invariablemente han sostenido que no puede hablarse de la existencia de una norma sin la existencia de una sanción, así Von Ihering, en su obra El Fin en el Derecho, sostiene que el derecho es un orden que establece sanciones, o sea un orden coactivo de la conducta humana, y por ello " cada norma jur3dica habr3 de prescribir y regular el ejercicio de una coacci3n ".

Por ello se se3ala como caracter3sticas de la sanción el que deviene necesariamente del contenido de una norma jur3dica, que la misma deviene de la falta de cumplimiento o del ejercicio abusivo del mismo; que como consecuencia de ello al sujeto infractor se le impone un mal o da3o o la privaci3n de algunos bienes o valores.

Se ha establecido tambi3n en relaci3n a las mismas que la imposici3n de tales sanciones es por parte del Estado, sin 3mbargo mas adelante nos daremos cuenta, que no necesariamente pueden ser aplicadas por el Estado, sobre todo en los casos de sanciones aplicadas por un patr3n o por un sindicato, aunque s3, se encuentran claramente previstas y reguladas mediante las Leyes y disposiciones Reglamentarias establecidas por el propio Estado.

Por 3ltimo, se puede establecer que la existencia y justificaci3n de las sanciones deben resumirse en que con las mismas puede lograrse en relaci3n con el infractor las siguientes consecuencias:

a) Una acci3n recriminatoria o de car3cter ejemplificativo y;

b) Una acción de reparación por la falta de cumplimiento y como consecuencia por el mal ocasionado.

Por ello es que las sanciones guardan verdadera trascendencia dentro del mundo de la ciencia jurídica.

CAPITULO II

SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- Concepto de sanción administrativa.

El maestro Guillermo Cabanellas, nos define "La sanción administrativa como la medida penal que impone el Poder Ejecutivo o alguna de las Autoridades de éste orden, por infracción de disposiciones imperativas o abstención ante deberes positivos. Por lo general se reducen a multas, cuantiosas en ocasiones; y en otros casos significan una inhabilitación por privar del pase, patente, autorización, o documento que permite ejercer una profesión o actividad. También se aplican cortos arrestos o detenciones..."⁴

Garrido Falla, define la sanción administrativa, no como castigo, sino ..."como un medio represivo, que se pone en marcha precisamente porque la obligación no se ha cumplido y la distingue de la coacción que se encamina al cumplimiento de lo ordenado contra la voluntad del obligado a ello..."⁵

El daño que se causa por la infracción o ilícito administrativo, a la administración, a la colectividad, a los individuos o al interés en general tutelados por la Ley, tiene como consecuencia jurídica el castigo consistente en la sanción administrativa; estas pueden clasificarse en privativas de la libertad, como el arresto que nunca será superior a treinta y seis horas o de carácter patrimonial o económicas, como la multa, la clausura y la cancelación de autorizaciones o permisos.

El Estado al ejercer su función de regulador del orden jurídico, da forma a la norma e impone su cumplimiento, ejerciendo como sanción extrema, el poder de coerción de que está armado, así el

⁴ Cabanellas Guillermo, Op. Cit. Pag. 15.

⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. Pag. 2472.

conjunto de normas positivas no puede dejar de comprender a los agentes u órganos del Estado mismo, los Funcionarios tanto el Estado como sus agentes pueden incurrir en responsabilidades al ejercer la función pública o social, las Leyes determinan de manera expresa, no sólo la responsabilidad en que pueden incurrir, sino la forma de hacerlas efectivas.

De tal manera, podemos considerar que la sanción administrativa es aquella corrección disciplinaria que se impone por los superiores a los inferiores y subalternos, por aquellas faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones contrarias a la buena administración y a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; la sanción que nos ocupa, misma que se impone a Funcionarios, empleados, litigantes, abogados, apoderados o terceros a juicio, es con el fin de mantener la disciplina en los Tribunales de Trabajo.

Las correcciones disciplinarias no deben confundirse con los medios de apremio ya que las primeras derivan del poder disciplinario de la Jurisdicción, y tienen por objeto mantener el orden de los Tribunales y el respeto que merece la Judicatura, mientras que las segundas tienen como finalidad que tenga un debido cumplimiento las resoluciones del Tribunal.

2.- Sanciones Administrativas que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece causas de responsabilidad y sanciones disciplinarias aplicables a Funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando al ejercer la Jurisdicción Laboral en el proceso, incurran en transgresiones a la Ley, las

faltas imputables a los empleados de las propias Juntas que participan en la función Jurisdiccional. Las normas de responsabilidad tienen por objeto la eficiencia y honestidad de los Funcionarios y empleados de los Tribunales de Trabajo.

La doctrina hace una distinción entre el Funcionario y el empleado, ya que el primero supone un cargo especial, transmitido por la Ley, y da al titular un carácter representativo, mientras que el empleado supone una vinculación interna que hace que su titular sólo concurra a la formación de la función, el Maestro Gabino Fraga nos explica que ..." Los funcionarios tienen un carácter representativo que los coloca como intermediarios entre el Estado y los particulares, en tanto que indudablemente existe al lado de ellos, todo el conjunto de agentes de la administración que sólo guardan la relación interna con el servicio necesaria para auxiliar a los representantes en el ejercicio de sus facultades."⁶

En la Justicia Laboral, las Leyes especifican las faltas que pueden cometer los Funcionarios y empleados en el desempeño de sus cargos, así como la responsabilidad derivada de actos ilícitos, negligencia u omisiones en el desarrollo de sus funciones públicas o sociales.

Las sanciones para los Funcionarios se encuentran claramente establecidas por la propia Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior de las propias Juntas y aún más por la Ley Federal de Responsabilidades para Funcionarios Públicos, y las mismas van desde amonestación, suspensión en sus funciones por tiempo limitado, inhabilitación del cargo y responsabilidad con consecuencias aún en materia Penal.

⁶ Trucha Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1978, Pag. 286.

En el Reglamento de Condiciones de Trabajo del Personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dentro del Capítulo XII, que se refiere a las Infracciones y Recompensas que señala el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice en su artículo 56 ..." Las infracciones de los trabajadores a los preceptos de éste reglamento darán lugar a: Amonestaciones verbales, Entrañamientos por escrito, Notas malas en su expediente de servicios, descuentos de salarios, y suspensión del empleo o comisión."⁷

Esto demuestra, que las correcciones disciplinarias además de contemplarlas la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación, también están contenidas en los Reglamentos de las Condiciones de Trabajo del Personal de las Juntas del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dichos Reglamentos en su mayoría de las veces complementan lo claramente establecido en los ordenamientos antes mencionados.

2.1.- Sanción Administrativa a Funcionarios.

Incurre en una sanción administrativa, el Funcionario o empleado público que en el ejercicio de su cargo incurre en omisiones o actos que violan los deberes y atribuciones establecidos en relación con el cargo que desempeña.

La responsabilidad administrativa o responsabilidad disciplinaria, nos comenta el Doctor Don Alberto Trueba Urbina, tiene por objeto ..." asegurar la observancia de las normas de subordinación jerárquica, y en general, el exacto cumplimiento de todos los deberes de la función. La finalidad de las normas disciplinarias es mejorar el servicio, mediante imposición de sanciones disciplinarias para

⁷ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrua S.A. México 1973, Tomo 1, Pag. 558.

el caso de que la conducta del funcionario no se ajuste a las leyes respectivas, sanciones que consisten en multas y suspensión provisional o definitiva en el ejercicio de sus funciones..."*

Los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje tienen obligación de cumplir lealmente con todos los deberes de la función social que desempeñan, en el supuesto de no hacerlo la Ley Federal del Trabajo establece las sanciones y responsabilidades que de sus actos u omisiones les resulten, al personal Jurídico de las Juntas.

La responsabilidad administrativa de los Funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, se deriva de la actividad Jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo individualizada, al través de los representantes del Gobierno, Trabajo y Capital y de los empleados que participan en la formación de la función social laboral.

La Ley Federal del Trabajo clasifica al personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su artículo 625 que dice:

"Artículo 625.- El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial ..."

La doctrina ha clasificado las sanciones administrativas o disciplinarias en dos grupos:

a) Sanciones correctivas, las cuales son comprendidas en el apercibimiento, entrañamiento, amonestación, censura, multa, privación del derecho de ascenso, descenso y suspensión temporal del empleo.

* Trucba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. Pag. 288.

b) Sanciones expulsivas, como la remoción y suspensión definitiva del cargo.

Generalmente se aplican en primer lugar las sanciones correctivas y sólo cuando resultan insuficientes para normalizar el servicio se impone la remoción o expulsión del puesto.

En consecuencia todas las medidas disciplinarias son encaminadas a obtener el buen funcionamiento y el mejoramiento de los servicios de la Justicia Laboral frente a los Funcionarios o empleados, la sanción constituye una coacción psicológica, cuyo objeto principal es que éstos cumplan fielmente los deberes del cargo, es un castigo a la mala conducta, para el Funcionario o empleado que incurre en faltas al ejercer sus funciones públicas o sociales.

Si bien es cierto que la Ley nos señala la forma en que se componen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, igualmente establece de manera exacta, las responsabilidades en que pueden incurrir cualesquiera de éstos Funcionarios en el ejercicio de sus funciones, los Actuarios según lo dispuesto en el artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo, incurren en responsabilidad en los siguientes casos:

"Artículo 640.- Son faltas especiales de los Actuarios:

- I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de ésta ley;
- II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;
- III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;
- IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias ; y

VI. Las demás que establezcan las leyes."

Los Secretarios incurrir en responsabilidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 641 del mismo ordenamiento Legal, y que a continuación se transcribe:

"Artículo 641.- Son faltas especiales de los Secretarios:

- I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;
- II. No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones;
- III. No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes;
- IV. No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda;
- V. Dar fe de hechos falsos;
- VI. Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;
- VII. No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;
- VIII. No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;
- IX. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;
- X. No engrosar los laudos dentro del término señalado en la ley;
- XI. Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y
- XII. Las demás que establezcan las Leyes."

Los Auxiliares del Representante del Gobierno en la Jurisdicción Laboral, tienen un papel sumamente importante ya que cumplen funciones de la mayor trascendencia, el Auxiliar tiene el carácter

de Funcionario, en virtud de que en el ejercicio de su encargo ejerce la misma función que el Representante del Gobierno, pues a él incumbe dirigir la tramitación de los procesos laborales y en ocasiones sustituir al Presidente de la Junta Especial, por ello la Ley señala claramente las responsabilidades en que pueden incurrir en el desempeño de sus cargos dentro del artículo 642 de la Ley de la materia, que dice:

"Artículo 642.- Son faltas especiales de los Auxiliares:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de ésta ley;

II. Retardar la tramitación de un negocio;

III. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;

IV. No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y

V. Las demás que establezcan las leyes."

La responsabilidad en que incurren los Presidentes de las Juntas Especiales están contempladas claramente en la Ley Laboral dentro del artículo 643, que dice:

"Artículo 643.- Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Los casos señalados en las fracciones I, II y III del artículo anterior;

II. No proveer oportunamente a la ejecución de laudos;

III. No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los patrones ante la Junta Especial que presidan; y

IV. No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio que hubiera sido

condenado por el laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y

V. Las demás que establezcan las leyes."

Las sanciones que se impondrán al personal jurídico de las Juntas serán las que determine el artículo 636 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 636.- El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses."

"Artículo 637.- En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios, y Auxiliares; y

II. Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente."

"Artículo 638.- Para la imposición de sanciones se tomará en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario."

En el citado ordenamiento encontramos que debemos tener en cuenta tanto los motivos y las circunstancias que dan origen a la sanción para saber el grado que debe tener ésta al aplicarse al Funcionario a quien va a dirigirla, e inclusive si su comportamiento

anterior no ha dado lugar para aplicar una sanción mas grave de la que en determinado momento puede ser aplicable al caso concreto.

El servidor público que en el ejercicio de su función o empleo en el cual tenga como consecuencia una sanción por su negligencia, es motivo de impedimento absoluto para volver a ejercer alguno, de acuerdo al artículo 639 de la ley en comento.

"Artículo 639.- La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que hubiese cometido la falta."

Debemos tomar en cuenta que la sanción administrativa aplicada a los Funcionarios es diferente según sea el motivo que le dio origen a la misma, y como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 636, tenemos tres clases de sanciones, la amonestación, considerada la de menor gravedad, la suspensión y la destitución.

Entendemos por amonestación la corrección disciplinaria que consiste en la advertencia o reprensión , para que no se reitere un comportamiento que se considera indebido dentro del procedimiento judicial.

Como se indico con anterioridad en el Reglamento de Condiciones de Trabajo del Personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje , en su Capítulo de las infracciones nos dice que amonestación es ..." la reprensión que se hace al trabajador por faltas leves en que haya incurrido en el cumplimiento de sus labores."⁹

La suspensión del cargo, es aquella sanción a que menos recurre la Ley, que sólo la aplica a ciertas faltas cometidas en la Administración de la Justicia, con el impedimento temporal para conocer de un asunto, hasta por tres meses.

⁹ Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Op. Cit. Pag. 558.

La destitución de un Funcionario es ..." La separación de una persona del cargo que desempeña como corrección o castigo. Esta figura tiene aplicación generalmente entre clases trabajadoras al servicio del Estado y demás entes públicos..."¹⁰ También la Ley Federal del Trabajo contempla dicha destitución, la que es aplicable a los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes en el ejercicio de sus funciones cometan violaciones dentro del procedimiento y su consecuencia a la falta o violación cometida sea de tal gravedad que amerite la destitución.

La Ley Federal del Trabajo, se refiere a la destitución como, la pena consistente en la cesación definitiva en el ejercicio de una función o empleo, misma que va dirigida a los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales en los artículos 644 y 645, que a la letra dicen:

"Artículo 644.- Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- I. Violar la prohibición del artículo 632;
- II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;
- III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y
- IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento."

"Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:

- I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

¹⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. Pág. 1120.

II. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;

III. De los Auxiliares:

a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.

b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.

c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y

IV. De los Presidentes de las Juntas Especiales:

a) Los casos señalados en los incisos "a)" y "c)" de la fracción anterior.

b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos."

La sanción de destitución aplicada a los Funcionarios y empleados de los Tribunales de Trabajo por faltas cometidas en el servicio serán impuestas por el superior jerárquico o por la Autoridad que hubiese hecho el nombramiento, independientemente de la responsabilidad penal a que se hagan acreedores, conforme a los artículos 646 y 647 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 646.- La destitución del cargo de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales, se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento."

"Artículo 647.- Las sanciones a que se refiere este título se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal."

Como se ha establecido con anterioridad, la Ley señala claramente quienes son las Autoridades administrativas encargadas de imponer sanciones de carácter disciplinario, en éste orden de ideas, en la imposición de una sanción para los Actuarios, Secretarios y Auxiliares, se hará por el Presidente de la Junta, mismo que practicará una investigación con audiencia del interesado, dicha Autoridad puede

imponer sanciones disciplinarias, por morosidad en el desempeño de sus funciones y cuando se trate de Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta a la Autoridad administrativa que nombra al Funcionario inferior con el fin de aplicar dicha sanción por el superior jerárquico, al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes también observarán el derecho de audiencia al interesado, la resolución que de ellos emane dará como resultado cualesquiera de las sanciones que hemos explicado con anterioridad, amonestación, suspensión hasta por tres meses o destitución según sea el caso.

Dentro de la Administración de Justicia Laboral, los Representantes de las clases sociales tienen señaladas las responsabilidades y sanciones en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de cualquier otra responsabilidad Penal o Civil que derive de éstas. Como Funcionarios de los Tribunales Laborales, los Representantes de los trabajadores y patrones, los cuales son electos democráticamente por las clases sociales a que pertenecen, incurren en responsabilidad según disposición del artículo 671 en los siguientes casos:

"Artículo 671.- Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con ésta ley;

II. Litigar en alguna otra Junta Especial, salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;

III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;

IV. Negarse a emitir su voto en alguna resolución;

V. Negarse a firmar alguna resolución;

VI. Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario;

VII. Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes;

VIII. Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el Secretario;

IX. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;

X. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y

XI. Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente."

La responsabilidad en que incurren los representantes de los trabajadores y de los patrones se sancionará de acuerdo con lo marcado en la Ley en comento en su artículo 672.

"Artículo 672.- Las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución."

Las causas de destitución de los Representantes, señaladas en la Ley Federal del Trabajo, se encuentran contenidas en el artículo 673, que a la letra dice:

"Artículo 673.- Son causas de destitución:

I. Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X, y XI;

II. La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada;
y

III. La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro del término de un año, sin causa justificada."

Las responsabilidades en que incurran los Funcionarios serán sancionadas a juicio del Jurado de Responsabilidades, que es un órgano del Estado creado por la Ley Federal del Trabajo, para aplicar sanciones a los representantes del Capital y del Trabajo, cuando en el ejercicio de sus funciones cometan faltas; éste jurado es creado por una Ley Reglamentaria, por lo que es considerado, como órgano mediato del Estado. El artículo 674 de la Ley laboral nos dice la manera en que se integra y organiza dicho órgano.

"Artículo 674.- Las sanciones de los Representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará:

I. Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe del Departamento del Distrito Federal; y

II. Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las convenciones a que se refiere éste capítulo."

Los componentes del Jurado de Responsabilidades duran seis años en el cargo y pueden actuar cuantas veces sea necesario sin limitación alguna. La función del Jurado es esencialmente Jurisdiccional porque aplica a casos concretos, disposiciones de derecho, al través de un proceso en el que se investiga la mala conducta de Funcionarios que representa a los trabajadores o a los patrones.

Acertadamente el Maestro Alberto Trueba Urbina, define al Jurado de Responsabilidades ..."como aquel que constituye un

órgano jurídico autónomo, cuya misión es imponer sanciones disciplinarias, inclusive la destitución a los representantes de los trabajadores y de los patrones en su calidad de representantes de las clases sociales."¹¹

El procedimiento que debe seguirse para la aplicación de las sanciones a los Representantes del Capital y del Trabajo, o bien de trabajadores y patrones, lo determina el artículo 675 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Artículo 675.- En los procedimientos ante el Jurado se observarán las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento;

II. Las personas que tengan interés en el negocio podrán así mismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento;

III. Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos;

IV. El Jurado tendrá las mas amplias facultades para investigar hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias;

V. El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue convenientes; y

VI. Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la autoridad a la que corresponda decretar la destitución."

En el curso de dicho procedimiento, se respeta la garantía de audiencia del acusado, en la que se da el derecho de ser escuchado y aportar pruebas para su defensa, el Jurado tiene amplias facultades para investigar los hechos y recabar pruebas oficiosamente para el esclarecimiento y rápida corrección de la conducta de los Funcionarios, tal como lo menciona el artículo que antecede.

¹¹ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. Pag. 299.

2.2.- Sanción Administrativa a Trabajadores.

Por otra parte dentro de la Administración de Justicia Laboral, existen responsabilidades en las que pueden incurrir los trabajadores en su carácter de partes dentro del procedimiento, las correcciones disciplinarias que se pueden aplicar corresponden a sanciones ya sean pecuniarias o de alguna otra naturaleza y son consecuencia de la falta de observancia de las normas, contenidas en la Ley Federal del Trabajo, por lo que toda violación a dichas normas, y que sean cometidas por un trabajador en el proceso Judicial Laboral, se sancionará independientemente de la responsabilidad a que se hagan acreedores por incumplir con sus obligaciones.

Para establecer la cuantificación de las sanciones pecuniarias que son aplicadas a los trabajadores en el proceso Laboral, se tomará como base, la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, el Legislador, para evitar abusos en la imposición de sanciones, cuando son de carácter pecuniario y van dirigidas a la clase trabajadora, estableció en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 1002, en su segundo párrafo, lo siguiente:

"Artículo 1002.-

...Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional."

Por su parte el artículo 21 Constitucional establece:

"Artículo 21 Constitucional.-

...Compete a la Autoridad Administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los Reglamentos

Gubernativos y de Policía, las que únicamente consistirán en multas o arresto hasta por treinta y seis horas. Pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente de un día de su ingreso."¹²

Con la reforma Constitucional publicada en febrero de 1983 del artículo en comento, se hizo posible evitar los abusos de que eran objeto los trabajadores, con esto fue posible, que el trabajador de escasos recursos pudiese optar por el arresto, que consistirá en treinta y seis horas, en lugar de pagar la multa; Dicha multa se redujo con el fin de proteger su patrimonio cuando fuese jornalero, obrero o trabajador, la multa será de un día de su salario y tratándose de trabajadores no asalariados a un día de su ingreso.

Por otra parte el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, establece una multa a los trabajadores que durante el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, presenten documentos y testigos falsos; incurren en una sanción pecuniaria correspondiente al salario que perciba el trabajador en una semana, dicha sanción tiene un grado mucho mas elevado que la antes mencionada debido a la propia naturaleza de la cual deriva, la Autoridad Laboral competente tiene la facultad de imponerla para lograr el buen funcionamiento en las actuaciones y las audiencias Judiciales, con fundamento en lo señalado por el artículo 1006 de la Ley Laboral.

¹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, U.N.A.M. México 1987, Pag. 54, 56.

"Artículo 1006.- A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana."

En las audiencias que se siguen en el proceso Laboral, se requerirá de la presencia física de las partes, en el caso que nos ocupa, el trabajador, en el momento de rendir declaraciones, lo hará bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurre si declara falsamente ante Autoridad; debemos tomar en cuenta que los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer las correcciones disciplinarias que a su criterio sean prudentes para mantener el buen orden en las audiencias o diligencias y exigir que se tenga el respeto y consideración debidas; por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

- Amonestación,
- Multa, que no podrá exceder del salario que perciba el trabajador en una semana, y
- Expulsión del local de la Junta.

Nos hemos referido hasta ahora, a las sanciones Administrativas que se pueden imponer a un trabajador, contenidas en la Ley Federal del Trabajo, las cuales resultan limitadas, tomando en consideración que normalmente son aquellas que se aplican a trabajadores durante la secuela de un procedimiento Laboral, derivadas de la actitud asumida durante la tramitación de un procedimiento, por incurrir en actitudes impropias, alteración del orden y disciplina o por dejar de

cumplir con alguna medida u orden dada por la Autoridad Laboral al través de su Presidente o del Auxiliar del mismo.

Al efecto cabe recordar, que el artículo 728 de la Ley Federal del Trabajo claramente señala:

"Artículo 728.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidas."

Cabe destacar que la anterior posibilidad de aplicación de sanción no es únicamente privativa de los trabajadores, pues la misma puede aplicarse también a los patrones o aún a terceros que intervengan en un procedimiento Judicial Laboral. Sin embargo vale la pena señalar, por tratarse de posible aplicación de sanción Administrativa a un trabajador, en que medida y condiciones puede ser aplicada dicha sanción, al respecto cabe señalar lo que indica el artículo 729 de la Ley Laboral.

"Artículo 729.- Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

I. Amonestación;

II. Multa, que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública."

Es importante señalar que en el caso concreto y tratándose de sanciones Administrativas que la Autoridad imponga a un trabajador deberá observar cuidadosamente el estricto cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 21, párrafo II, de la Constitución Política del País, en el que un trabajador al incurrir en un acto sancionable y tenga

como consecuencia una sanción pecuniaria o multa, ésta no podrá exceder del importe de su jornal o salario que perciba el trabajador en un día. Sin embargo, al referirnos a la Ley Federal del Trabajo, en el caso de las suspensiones que imponen los Sindicatos a sus agremiados por faltas disciplinarias en que incurren, exceden del límite que señala el artículo 423, fracción X, en donde el trabajador que sea suspendido en su trabajo por motivo de sanciones impuestas como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, límite que no es respetado debido a las diferentes y variantes disposiciones que establecen los Sindicatos dentro de sus Estatutos a los cuales se agrupan dichos trabajadores, como consecuencia de ello, no debemos perder de vista la disposición Constitucional invocada para que dicho acto o sanción que se deba imponer a un trabajador no resulte violatoria de garantías.

2.3.- Sanción Administrativa a Patrones.

El cumplimiento especialmente a las normas del trabajo no puede quedar al arbitrio de las partes y menos aun tratándose del Derecho del Trabajo, que por la naturaleza reivindicatoria que le otorga el Maestro Don Alberto Trueba Urbina, impone de manera absoluta al patrón el cumplimiento de las normas protectoras al trabajo y como consecuencia a los trabajadores.

En atención a ello, la propia Ley Federal del Trabajo otorga plena competencia a las diversas Autoridades del Trabajo para revisar el estricto cumplimiento por parte del patrón a las obligaciones derivadas de dicha Ley, revisiones que se efectúan al través de diversos Funcionarios escogidos para tal efecto en revisiones periódicas o bien derivado de la denuncia formulada por algún trabajador

o persona por la falta de cumplimiento de un patrón a dichas normas protectoras del trabajo.

Así, la Ley Federal del Trabajo en el Título Décimo Sexto, claramente establece el Capítulo de Responsabilidades y Sanciones, encaminado a determinar primordialmente a los patrones la sanción y cuantificación de la misma aplicable por la falta de cumplimiento a las disposiciones de la misma Ley.

Al efecto el artículo 992 de la Ley en comento establece:

"Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las sanciones de éste Título independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de calculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

La simple lectura del precepto en cita nos lleva a establecer que una violación de tal naturaleza por parte del patrón trae como consecuencia, por una parte el debido cumplimiento que deberá de dar el patrón a la norma de trabajo frente a los trabajadores y por otra parte la sanción pecuniaria ordenada por la Autoridad Administrativa por la falta de cumplimiento a dicha norma o dicho en otras palabras, el incumplimiento por parte del patrón a las normas de trabajo da origen a dos responsabilidades: la reparación del daño que se hubiere ocasionado al trabajador o trabajadores y por otra parte el pago de la sanción

Administrativa respectiva como pago de una reparación al daño social ocasionado con la transgresión a la norma.

El tipo de violación y monto de la pena o sanción pecuniaria que se impone al patrón por violación a las normas de trabajo, es debido a la gravedad de dicha violación y en atención al número de trabajadores que se ven afectados por la misma. El artículo 993 de la Ley Laboral, nos habla de la multa que deberá aplicarse a los patrones que hagan una utilización excesiva de trabajadores extranjeros en una empresa o establecimiento, todo ello con el fin de proteger la estabilidad en el empleo de trabajadores mexicanos; dicho ordenamiento dice a la letra lo siguiente:

"Artículo 993.- Al patrón que no cumpla con las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos, se le impondrá una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo dispuesto por el artículo que antecede."

Por otra parte en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, se establece claramente la cuantificación de las sanciones pecuniarias aplicables a los patrones, tomando como base para las mismas la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación o se incumpla con las normas de trabajo.

"Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente;

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77; ..."

Los artículos a que hace referencia el artículo que antecede, nos hablan de la duración máxima de la jornada de trabajo, de el

disfrute de un día de descanso para el trabajador con goce de salario por cada seis días de trabajo, del período anual de vacaciones pagadas a los trabajadores de base y aquellos que presten servicios discontinuos y los de temporada, igualmente tendrán un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Estos artículos contienen claramente las disposiciones que deberá respetar el patrón y hacerlas efectivas a los trabajadores que estén al servicio de su empresa o establecimiento, la falta de observancia o violación de dichos preceptos dará lugar a la multa a que se refiere el artículo 994, fracción I.

... "II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;"

El Capítulo antes mencionado por el ordenamiento jurídico invocado, se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el cual es un derecho de los trabajadores consagrado en la Constitución Política del País, regulado en el artículo 123 Constitucional fracción IX, de los incisos a) al f) que a la letra dicen:

"Artículo 123 Constitucional...

...Fracción IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía Nacional. Tendrá asimismo en consideración la necesidad

de fomentar el desarrollo Industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzgue convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas..."

En nuestra Carta Magna está contemplada la participación en las utilidades de la empresa, como un derecho de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo regula en sus artículos 117 al 131, la forma y procedimiento que deberá seguirse para la participación de las utilidades, ya que es un derecho de la comunidad de los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios.

..."III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII..."

Por su parte el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

...IV Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en el que presten sus servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite...

...VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de Jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la Comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los

substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años...

...XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o el patrón cuando tenga a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en éstos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

...XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción IV..."

...IV. De 15 a 315 veces de salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello..."

El artículo a que se refiere la fracción anterior nos habla de las obligaciones de los patrones de proporcionar a sus trabajadores Capacitación y Adiestramiento en los términos del Capítulo III bis del mismo Título. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione Capacitación y Adiestramiento en su trabajo para actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en la actividad que desempeña, conocer sobre la aplicación de nueva tecnología, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad elevar su nivel de vida y

en general mejorar las aptitudes del trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, esto se hará de común acuerdo entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y deberá ser aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

...V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las Autoridades de Trabajo practiquen en su establecimiento; y no observen en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las Autoridades procedan en los términos del artículo 512-D..."

Por otra parte el artículo 512-D de la Ley en comento a que se refiere el artículo anterior en su ultimo párrafo señala:

"Artículo 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las Autoridades del Trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de ésta Ley, de sus Reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las Autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les concede para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se de

cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura total o parcial, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del Sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene."

...VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones II, IV, VI y VII."

Por su parte el artículo 133 del mismo ordenamiento legal, a la letra nos dice.

"Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

...II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

...IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;

...VI. Hacer o autorizar colectas y suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes..."

Dentro del mismo orden la Ley Federal del Trabajo contempla las sanciones a que se hacen acreedores los patrones que no

cumplan con las normas del trabajo de mujeres y menores, en el artículo 995 que dice:

"Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992."

Multas a los Armadores, Navieros y Fletadores contempladas en el artículo 996 de la Ley Laboral.

"Artículo 996.- Al armador, naviero o fletador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 992, se le impondrá multa por el equivalente:

I. De 3 a 31 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II y 213, fracción II, y;

II. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX."

Por su parte el artículo 204 establece que los patrones tienen la obligación especial de proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado; al igual de repatriar o trasladar al lugar convenido, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón a sus trabajadores.

El artículo 213, a que hace referencia el artículo en comento señala lo siguiente:

"Artículo 213.- En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de éste capítulo, con las modalidades siguientes:

...II. La alimentación de los trabajadores por cuenta de los patrones es obligatoria, aun cuando no se estipule en los contratos, si a bordo se

proporciona a los pasajeros; y en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por seis horas o más, o que navegando menos de ese tiempo, suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos..."

El artículo 997 de la Ley Laboral establece las multas para el patrón por violaciones a las normas sobre el trabajo en el campo y a domicilio.

"Artículo 997.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992."

El artículo 998 de la Ley Federal del Trabajo, establece las multas de los patrones que violen las normas sobre el trabajo domestico.

"Artículo 998.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador domestico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general."

Multas por violaciones sobre el trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos, conforme a lo señalado por el artículo 999 de la Ley Laboral que a la letra dice:

"Artículo 999.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992."

Por otra parte el artículo 1000 de la Ley Federal del Trabajo, establece la cuantificación de las multas para los patrones que

incumplan con la jornada de trabajo establecida, la remuneración de los trabajos y los descansos que se contemplan en el Contrato de Trabajo ya sea Colectivo o Contrato Ley, en el transcurso de una semana, el cual dice:

"Artículo 1000.- El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos contenidos en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana, se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta.

Si el incumplimiento se prolonga dos o mas semanas, se acumularán las multas la reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada en un veinticinco por ciento."

El artículo 1001 de la Ley Laboral establece la cuantificación de las multas para los patrones que violen las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, mismo que a la letra dice:

"Artículo 1001.- Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 30 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992."

Las infracciones que no estén expresamente contempladas dentro de la propia Ley Federal del Trabajo, existe una cuantificación especial. El artículo 1002 de la Ley Laboral, establece que aquellas sanciones pecuniarias que no estén previstas dentro del presente Capítulo se impondrán de acuerdo a la gravedad de la infracción como sigue:

"Artículo 1002.- De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en éste capítulo o en alguna otra disposición de ésta ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso..."

Las penas corporales acompañadas de la sanción pecuniaria impuestas a un patrón por cubrir salario inferior al mínimo, se encuentran reguladas por el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, el que a la letra dice:

"Artículo 1004.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta cincuenta veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta cincuenta veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general en el área geográfica de aplicación correspondiente; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por

el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refiere cada una de las tres fracciones de éste artículo."

La Ley laboral en su artículo 1003, establece que las violaciones a las normas de trabajo deben denunciarse ante las Autoridades correspondientes, dicho artículo señala:

"Artículo 1003.- Los trabajadores, los patrones y los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las Autoridades del Trabajo las violaciones a las normas de trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores de Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general."

Todas ésta multas sólo pueden imponerse por el Jefe del Departamento del Distrito Federal y por el Secretario del Trabajo y Previsión Social en sus respectivas Jurisdicciones, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1008, nos dice al respecto lo siguiente:

"Artículo 1008.- Las sanciones administrativas de que se trata éste capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de ésta facultad en los funcionarios subordinados que estimen

conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda."

En relación al artículo antes transcrito, ésta facultad también es delegada a los Funcionarios subordinados que estimen convenientes, tomando en cuenta a que persona va destinada la sanción.

La corrección disciplinaria y medios de apremio se impondrán respetando para el posible transgresor de la norma la garantía de audiencia que prevé el artículo 16 de la Constitución y una vez conocidas por la Autoridad sus excepciones y defensas en base a las mismas se aplicará la sanción que le corresponda, la cual deberá estar fundada y motivada, todo esto con el fin de no debilitar la facultad y el respeto que merece el poder disciplinario de la Jurisdicción Laboral, la Ley Reglamentaria nos dice en sus artículos 1009 y 1010, el derecho de audiencia en materia de imposición de sanciones y la forma de hacer efectivas dichas sanciones:

"Artículo 1009.- La autoridad después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente."

"Artículo 1010.- Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes."

El Estado en la relación laboral asume funciones de fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones patronales, descargando sobre sus brazos ejecutores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo un Título Especial para ello denominado "Responsabilidades y Sanciones" que serán exigibles y aplicables en los casos de violación a éstas normas de trabajo.

La naturaleza jurídica de éstas multas es la de una sanción, ya que no excluye el cumplimiento de la obligación principal y si

trata de un medio de presión que invita a la observancia de las normas laborales.

2.4.- Sanción Administrativa a Terceros.

Como se ha señalado con anterioridad las sanciones Administrativas van dirigidas a diversas personas jurídicas, tal es el caso de las terceras personas, las cuales participan activamente dentro del Procedimiento Judicial Laboral y no puede dejar de contemplar la Ley porque intervienen en las audiencias y diligencias, es por ello que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 728 dice:

"Artículo 728.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir se les guarde el respeto y la consideración debidos."

En el juicio laboral, nos dice el Maestro Alberto Trueba Urbina ..." Las correcciones disciplinarias son castigos leves que imponen los Representantes del Gobierno en los Tribunales de Trabajo, para la conservación del orden y respeto que merecen los propios Tribunales y el público que asiste a las audiencias..."¹³

No debemos olvidar que los juicios son contiendas, y por ello, pueden las partes tratar de resolver sus diferencias de manera poco elegante y llegar a las discusiones, e inclusive aquellos que no estando de acuerdo con alguna resolución se dirijan a la Autoridad responsable en forma poco usual. Es por ello que las Autoridades no dejando a un lado dichas actitudes, han contemplado dentro de la Ley Federal del Trabajo, las correcciones disciplinarias, como lo establece el artículo 729 del citado ordenamiento legal, que dice:

¹³ De Buen L. Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1988, Pág. 359.

"Artículo 729.- Por su parte las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

I. Amonestación;

II Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del lugar con el auxilio de la fuerza pública.

Las medidas de apremio, tienen por objeto, presionar a las personas que deban comparecer a una audiencia, para que lo haga si su presencia es indispensable, o bien intentan asegurar el cumplimiento de las resoluciones que emitan las propias Juntas. Medida de apremio es ..." El conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales el Juez o Tribunal puede hacer cumplir coactivamente sus resoluciones..."⁴

El artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla de los tipos de medios de apremio que contempla, así como de el personal jurídico de las Juntas que deben imponerlas, cuando se considere oportuno aplicarlas para evitar retrasos en el trámite de los juicios o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

"Artículo 731.- El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa, hasta siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. Pág. 2095.

III. Arresto hasta por treinta y seis horas."

Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas, tal como lo establece el artículo 732 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Artículo 732.- Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en ésta Ley."

Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria puedan constituir un delito, la Ley Laboral contempla dichas conductas difíciles, en las cuales la Junta levantará un acta circunstanciada con expresión de las situaciones de lugar, tiempo y modo en el que se produjeron las cosas y la turnará al Ministerio Público para que estime, si es fundado, y haga la consignación correspondiente, tal como lo establece el artículo 730 de la Ley de la materia.

"Artículo 730.- Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes."

Dentro de la presente clasificación, no debemos olvidar aquellas multas y penas corporales impuestas al Procurador de la Defensa del Trabajo, Apoderados o Representantes del Trabajador, cuando por su responsabilidad y notoria negligencia retarden el procedimiento, dejando de concurrir a las audiencias, bien se abstengan de promover o bien promuevan recursos improcedentes con el fin de demorar o entorpecer la administración de los juicios ventilados ante Tribunales

del Trabajo; la Ley Federal del Trabajo regula dichas actitudes, en los artículos que a la letra dicen:

"Artículo 1005.- Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se le impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o mas audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses."

"Artículo 856.- Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación, notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la Administración de la Justicia."

"Artículo 1006.- A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta..."

"Artículo 1007.- Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resulten al apoderado o representante."

Es importante señalar que las correcciones disciplinarias y medidas de apremio, han sido creadas por el Legislador con el fin de proteger los intereses y conseguir el equilibrio de las partes en conflicto; Las correcciones disciplinarias como se ha dejado señalado tienen el propósito de enmendar las actitudes fuera de control que desarrollen los sujetos en el procedimiento del juicio laboral, dichas correcciones van desde la simple amonestación, que es el llamado de atención, dirigido a un sujeto con el fin de que evite una conducta negativa o impropia, hasta la expulsión del local de la Junta, con el auxilio de la fuerza pública.

CAPITULO III

SANCIONES IMPUESTAS POR UN PATRON

1.- Concepto.

Los hombres para la consecución de un fin común, se unen en grupos espontáneamente formados y solamente subsisten en cuanto un poder interno, que es capaz de imponer las reglas que hacen posible la acción del conjunto, ese poder lo constituye el poder disciplinario.

Como se ha señalado con anterioridad, la sanción es la consecuencia jurídica que resulta de la inobservancia de la norma, es aquella sanción que se impone, en razón de una falta cometida; ..." La acepción que los clásicos castellanos dan a la palabra "sanción" es la de dar firmeza o aprobación a una Ley, estableciendo castigos para sus infractores y premios para sus más fieles cumplidores, y no la de "pena" que modernamente se le ha dado..."¹⁵

Así, la sanción es el castigo impuesto al sujeto que viole lo establecido por la norma jurídica.

Las sanciones que impone un patrón a un trabajador deben distinguirse por su propia naturaleza, ya que éstas se relacionan únicamente al factor de la producción y el mantenimiento de la disciplina.

El Doctor Mario de la Cueva dice que: ..."El poder disciplinario corresponde en principio al patrono, pues no es posible pensar que los mismos trabajadores que faltaron al cumplimiento de sus obligaciones vayan a imponerse las sanciones, pero ello no significa que el patrono pueda imponerlas arbitrariamente, puesto que, según lo dicho, sólo podrá ejercitar ese poder en los casos y de acuerdo con los

¹⁵ Villoro Toranzo Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrin, S.A. México 1978, Pag. 451.

El Maestro Francisco de Ferrari, nos dice que ... "La potestad disciplinaria puede hacerse efectiva de distintas maneras, en algunos casos se trata de simples observaciones, amonestaciones, etc.; que no tienen otro valor que el de un antecedente que servirá después para calificar la conducta ulterior del trabajador e influirá en la graduación de las sanciones que eventualmente pueden aplicarse en el futuro. (En los demás casos, trátase de sanciones de naturaleza pecuniaria como la suspensión y la multa). Las sanciones que se aplican en virtud de este poder nunca pueden representar una supresión o restricción de la libertad personal, ni de la integridad física, ni afectar el patrimonio del trabajador, ni una parte considerable de su salario..."¹⁸

En nuestro actual derecho mexicano no es posible la aplicación de multas, encontrando su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, de 1931, ni es permitido que de determinada conducta se tome como antecedente para aplicar posteriormente una sanción de mayor gravedad, como se dejará señalado en el renglón correspondiente para ello.

Las sanciones disciplinarias, en la relación de trabajo, se aplican únicamente para el mantenimiento del orden interno de la empresa y para ajustar a dicho orden la conducta del trabajador.

Guillermo Cabanellas, considera que hay sanciones que tienen por objeto constituir una advertencia para el individuo al atraer su atención sobre la falta cometida de manera que no la vuelva a cometer y las llama penas morales, las penas deshonorosas son aquellas ... "que lesionan la consideración de que desea gozar el trabajador entre sus iguales..."¹⁹; clasifica las sanciones de la siguiente forma:

¹⁸ De Ferrari Francisco, Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1977, Pag. 69.

¹⁹ Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina 1963, Tomo I, Pag. 345.

a) **Correctivas.-** Aquellas que procuran la enmienda del trabajador;

b) **Depurativas.-** Aquellas que apartan definitivamente al trabajador de su empleo;

c) **Morales;**

d) **Pecuniarias.**

Durand y Jaussaud, las clasifican en una escala jerárquica de menor a mayor grado a saber:

a) **Advertencia**

Represión

Reprobación

b) **Penas pecuniarias**

c) **Traslado**

Suspensión

Postergación en el ascenso o degradación

d) **Despido**

Partiendo de las clasificaciones anteriores de menor a mayor grado según la gravedad de la falta, las sanciones que puede imponer un patrón aplicables en nuestro derecho son las siguientes:

a) **Amonestación.-** Amonestar significa llamar la atención a una persona para que ésta considere, procure o evite algo. Por lo tanto, la amonestación como medida disciplinaria consiste en la manifestación verbal o escrita, mediante la cual se llama la atención al trabajador, haciéndole saber la falta cometida para que la evite, esta sanción se aplica a las faltas de menor gravedad.

La amonestación es una medida preventiva y correctiva tanto para advertir que no debe repetirse la falta, como para

corregir al trabajador en la forma de conducirse, orientándolo para evitar sanciones mas graves.

b) Suspensión.- Es la medida disciplinaria que se aplica a la falta de cierta gravedad y consiste en impedir al trabajador que preste sus servicios y perciba su retribución durante determinado periodo "...consiste en la interrupción forzada del trabajador, con privaciones del salario, impuesta al trabajador y relacionada con el incumplimiento de sus obligaciones..."²⁰

La suspensión de la relación de trabajo, es una figura Laboral que no necesariamente está ligada con una sanción disciplinaria, sino que en forma genérica, constituye el cese de la obligación de prestar el servicio para el trabajador y de pagar el salario sin responsabilidad para el patrón.

Es importante señalar que la suspensión como sanción no es equiparable a los tipos de suspensión contenidos en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, pues las causas de suspensión de la relación de trabajo se encuentran previamente establecidas por la Ley y resultan de evidente e inmediata aplicación dadas las condiciones y supuestos que el propio precepto señala y se impone en forma imperativa tanto al patrón como al trabajador y por ello es que en esas causas especiales se autoriza y permite que mientras subsistan las causas y motivos de la suspensión de la relación de trabajo, el patrón se encuentre exento de la obligación de cubrir un salario y por su parte al trabajador se le faculta para dejar de prestar sus servicios durante el término que autorice y señale el precepto multicitado, pero subsistiendo dicha relación, mientras subsistan las causas de suspensión.

Luego entonces, la sanción como medida disciplinaria contemplada en el artículo 423 fracción X, de la Ley Federal

²⁰ De Ferrari Francisco, Op. Cit. Pag. 285.

del Trabajo; la cual se puede definir como "La sanción que se impone al trabajador en caso de transgresión de cierta gravedad y que consiste en impedirle que preste sus servicios y que perciba su retribución durante determinado periodo."²¹, no puede confundirse con la suspensión de la relación de trabajo

El patrón puede suspender a sus trabajadores por razones disciplinarias; cuando procede de tal forma lo hace en virtud de una facultad que deriva del Contrato Individual o Colectivo de Trabajo, o bien del Reglamento Interior de Trabajo, ya que el patrón es responsable del orden y la disciplina en el lugar de trabajo y por ello puede sancionar al que pretenda quebrantar ésta o realizar actos que perturben el orden interno.

La suspensión es una corrección disciplinaria laboral, que significa la interrupción de la relación de trabajo durante cierto lapso de tiempo " La suspensión del Contrato de Trabajo, se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación de servicios por parte del trabajador y abono del salario por parte del empresario, están paralizados, así ...la interrupción de servicios y de salario, sin ruptura del vínculo laboral, integra la suspensión del Contrato de Trabajo ...la suspensión puede ser con causa y ésta puede obedecer a una sanción disciplinaria..."²²

Como lo establece el Maestro Guillermo Cabanellas, la suspensión del Contrato de Trabajo obedece a diversas causas que puede motivarla, tal es el caso de lo que establece el artículo 42 de la Ley Laboral; pero renglón aparte merecen las causas de la suspensión de un trabajador por razones disciplinarias, ya que

²¹ Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Op. Cit. Pag. 359.

²² Cabauellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Op. Cit. Pag. 166.

esencialmente son encaminadas a mantener el orden y disciplina dentro de la empresa y con ello favorecer directamente el factor de la producción.

La suspensión en las labores como medida disciplinaria, es en sus efectos una sanción económica que afecta el patrimonio del trabajador, pero es una sanción, la cual de no existir, limitaría las medidas disciplinarias de tal forma que sólo podría recurrirse a la rescisión, misma que perjudicaría aun más al trabajador, pues la relación de trabajo terminaría; en cambio en la suspensión supone la continuidad de dicha relación.

La suspensión es una medida mas viable, pues el trabajador deja de prestar el servicio y en consecuencia el patrón deja de pagar un salario, cesan las obligaciones fundamentales de la relación de trabajo, pero por un periodo de tiempo que no podrá exceder de ocho días.

La Ley Federal del Trabajo, habla de la duración de la suspensión en la fracción X del artículo 423, señalando lo siguiente:

"Artículo 423.-

..Fracción X.

..La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que aplique la sanción..."

Carecería de validez cualquier disposición que contuviera ya sea un Contrato Individual, Colectivo de Trabajo o Reglamento Interior, que impusiera una sanción por un tiempo mayor a los ocho días que la Ley establece, al efecto cabe señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en un precedente emitido, establece:

"SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA. NO PUEDE EXCEDER DE OCHO DÍAS. El artículo

423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, por lo que al ser aplicada dicha medida debe cumplirse con lo dispuesto por el citado precepto legal, el que debe observarse independientemente de lo que al respecto establezca el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior del trabajo.

Séptima Época, Quinta parte:

Vols. 115 - 120, Pag. 121 A.D. 2608/79. Andrés Chuc Canul. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121 - 126, Pag. 88. A.D. 359/79. Ferrocarriles Nacionales de México, 5 votos.

Vols. 175 - 180, Pag. 39. A.D. 3428/82. Juan Jiménez Roldán y Otro. 5 votos.

Vols. 181 - 186. A.D. 1266/88. Rafael López Lara. 5 votos."

Tan es así que en los casos en que se pretendiera aplicar una suspensión mayor al término señalado, la citada Suprema Corte de Justicia de la Nación, al través de la Cuarta Sala de la misma, ha equiparado a un despido dicha suspensión, como a continuación se señala:

"SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA. EQUIVALE A UN DESPIDO. La suspensión indefinida de un trabajador en sus labores equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no puede exceder de ocho días, según lo establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y en esas condiciones, el término de prescripción correspondiente se regula conforme al artículo 518 del ordenamiento legal invocado que establece el

término de dos meses para ejercitar la acción relativa al despido de un trabajador.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 79, Pag. 32 A.D. 3148/74. Raúl Muñóz Vieyra. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 115 - 120, Pag. 121 A.D. 3608/79. Andrés Chuc Canul. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145 - 150, Pag. 60 A.D. 5998/80. Luis Contreras Pérez. 5 votos.

Vols. 145 - 150, Pag. 61 A.D. 644/80. Sindicato Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil. 5 votos

Vols. 175 - 180, Pag. 39. A.D. 3428/82. Juan Jiménez Roldán y Otro. 5 votos.

APÉNDICE 1917 - 1985, QUINTA PARTE, Pag. 272."

Por lo tanto si un patrón suspende al trabajador por un periodo mayor de ocho días, incurrirá en responsabilidad, ya que se considera que se le impide al trabajador la prestación de sus servicios sin ningún fundamento legal.

c) **Rescisión sin responsabilidad para el patrón.- Es la sanción consistente en la terminación unilateral de la relación individual de trabajo que hace el patrón, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.**

Es un derecho que otorga la Ley, cuando el trabajador dentro de la relación laboral comete alguna falta de naturaleza grave o incumple sus obligaciones, para dar por concluída ésta.

Rescisión del Contrato de Trabajo ..."es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, frente al incumplimiento grave y culposo del otro..."²³

La rescisión es una sanción que no deriva de la potestad disciplinaria del patrón sino de la determinación y calificación de hechos que establece la Ley, ya que cuando el despido es injustificado, estará obligado a indemnizar o reinstalar al trabajador, es pues una consecuencia de hechos del trabajador, que impiden por su causa que la relación de trabajo se mantenga.

Toda causa de rescisión puede ser revisada, en relación a su procedencia por el Tribunal o Autoridad laboral competente.

La Ley Federal del Trabajo, señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en el artículo 47, el que a la letra dice:

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

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

²³ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. Pag. 2815.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere.

El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

El artículo anterior señala las causas generales de rescisión de la relación de trabajo, mas es importante establecer que dicho precepto legal menciona dentro de ellas que, cuando como consecuencia de alguna falta imputable al trabajador, se altere el orden y disciplina dentro del lugar de trabajo se recurre a la rescisión, pues dicha falta es de tal forma grave, que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo.

Es importante señalar, que la rescisión como sanción disciplinaria, es la consecuencia de una falta cometida por el

trabajador que abarca cualesquiera de las causas señaladas u otras análogas del artículo en comento y es de tal manera grave que, hace que una de las partes, en este caso del patrón, interrumpa forzosamente la relación de trabajo.

Por otra parte y en relación con la rescisión del Contrato Individual de Trabajo como sanción disciplinaria impuesta a un trabajador, el patrón tiene la obligación de respetar y cuidar que en la imposición de la sanción en comento se respete el procedimiento que deberá seguir para aplicar esta sanción, así como acredite el fundamento Jurídico en que se apoya su dicho y mas aún, lo que previamente se haya pactado con la organización sindical y el patrón contenidos en el Contrato Colectivo celebrado por ambas partes y que tiene como fin proteger a la clase trabajadora dándole oportunidad de defenderse de las faltas de las que se le acusa. La finalidad que se propone con esto, es el de no dejar al arbitrio del patrón la decisión de imponer sanciones disciplinarias que afecten definitivamente la continuación de la relación de trabajo como es el caso de la rescisión.

Para tal efecto cabe recordar la Jurisprudencia emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice lo siguiente:

"INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISIÓN DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO.- Si un Contrato Colectivo de Trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del Contrato Colectivo, que rige las relaciones entre patrón y trabajadores, si

su observancia quedara al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas disposiciones, es precisamente dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan. Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del Contrato Colectivo antes de rescindir el Contrato Individual que lo liga con sus trabajadores esto bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Amparo Directo 4746/81.- Fermín Mares Juárez.- 16 de agosto de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñóz.

Amparo Directo 701/82.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 670/82 Armando Almeida Anaya.- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 2760/80.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 29 de junio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 2303/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 de octubre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández."

Como se desprende de la Tesis anterior, si se impone una sanción sin fundamento Legal, el patrón incurre en responsabilidad.

En el caso de que el patrón no respete la cláusula contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo que tenga celebrado con la

asociación u organización sindical a que pertenezcan sus trabajadores, de realizar una investigación administrativa antes de rescindir el Contrato Individual, del trabajador al cual le impuso dicha rescisión como sanción disciplinaria, estará el patrón incurriendo en una violación al procedimiento ya establecido por la Ley y por el Contrato Colectivo de Trabajo, con lo que la Autoridad Laboral correspondiente en caso de que el trabajador afectado solicite su intervención, considerará que la medida disciplinaria impuesta como despido, constituye realmente un despido injustificado.

d) Por otra parte, partiendo de la clasificación de la sanción que hacen Durand y Jaussaud y del Maestro Guillermo Cabanellas, la transferencia o traslado, no se encuentra regulada dentro de la Ley Federal del Trabajo, doctrinalmente cabe hacer notar su importancia como otra posible enumeración gradual de las sanciones disciplinarias.

Para el Maestro Guillermo Cabanellas, la transferencia o traslado es una sanción disciplinaria que consiste en el cambio de un trabajador de un puesto a otro, con motivo de una falta cometida sin modificación de categoría, dicho autor señala como ejemplo ... " Los casos como el de la riña entre compañeros de trabajo, en el que el traslado de un trabajador de una sección a otra constituye una medida disciplinaria para evitar la repetición de la misma ... También puede imponerse cuando se comete una falta en contra de determinado superior con el propósito de anular posibles antagonismos."²⁴

e) No hay que olvidar que la sanción pecuniaria o multa, es atacada por la Doctrina y la Legislación pues si la multa aparece

²⁴ Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Op. Cit. Pag. 352.

como sanción a las infracciones de los Reglamentos dicho Reglamento resultaría ilegal y al no poder aplicar dicha sanción por quedar suprimida entonces el patrón tendría que recurrir a la suspensión.

Al respecto es pertinente señalar que dentro de nuestra Reglamentación Laboral vigente, no se encuentra admitida la aplicación de sanciones económicas por el patrón al trabajador, pero también se enumera para efectos de proseguir la secuencia lógica establecida por la doctrina tratándose de sanciones disciplinarias.

Cabe señalar que el tratadista Alarcon (España) sostiene que " se impone la reglamentación de la multa ante la imposibilidad de prohibirla, porque si no tiene el patrón otras sanciones distintas al despido, éste habría de acordarse con frecuencia de la primera falta cometida, o de lo contrario el patrón perdería el respeto y prestigio tan indispensables para el mantenimiento de la disciplina."²⁵

Existen opiniones contrarias dentro de la doctrina respecto a la imposición de la multa. Tenemos por ejemplo a Lamas quien considera que ..." es reprobable el sistema adoptado por algunas legislaciones que permiten al principal la imposición de multas o a sus dependientes, por vía de medidas disciplinarias, pues con ello se altera el concepto del salario que es y debe ser intangible."²⁶

"La multa implica una merma punitiva directa de su patrimonio. Por la multa surge la obligación de pagar una determinada cantidad como consecuencia de una violación del orden laboral."²⁷ Como consecuencia de la aplicación de una multa al trabajador, se reduce la cantidad de salario que percibe. Por ello es imposible dejar en manos del patrón la decisión de imponer multas a los trabajadores, pues supone una opresión para el trabajador y altera el concepto de salario.

²⁵ *Ibidem*. Pag. 354.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ Cremades Bernardo, *Op. Cit.* Pag. 226.

Al respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XXVII, inciso f), establece claramente lo siguiente:

"Artículo 123.-

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

...f) Las que permitan retener el salario por concepto de multa..."

Igualmente, la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria de dicho artículo Constitucional señala:

"Artículo 5o. Las disposiciones de ésta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

...X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa..."

"Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa o concepto."

Con lo anterior se puede tomar en cuenta la prohibición de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y principalmente la imposibilidad en que se encuentra el patrón de disminuir el salario.

2.1.- Faltas Disciplinarias.

Para entender cual es el concepto de falta disciplinaria nos remitiremos a lo que expresamente señala el Maestro Cabanellas, quien dice que "...se considera falta disciplinaria, toda acción

u omisión voluntaria cometida por un trabajador que esté al servicio de la empresa y que pueda perjudicar los intereses de la producción."²⁸

Para Vázquez Richard la falta disciplinaria se define como "La acción u omisión sancionada por las disposiciones generales de trabajo o las especiales de la actividad a que pertenecen los elementos del contrato o la relación laboral."²⁹

Por otra parte De Mazquita, también señala que la falta disciplinaria "...es la acción u omisión pactada voluntariamente por el miembro de la comunidad de trabajo por motivo personal contra los intereses comunes de la empresa."³⁰

De las definiciones anteriores podemos distinguir tres elementos para constituir la falta disciplinaria:

- a) Uno material, que es la acción u omisión del trabajador;
- b) Otro personal o subjetivo, que dicho acto le sea atribuible por su dolo o culpa;
- c) Un resultado, que perjudique los intereses de la producción o de la empresa.

En ese orden de ideas, es indudable que las faltas disciplinarias pueden clasificarse de la siguiente manera:

Atendiendo a la gravedad de las mismas, éstas pueden clasificarse en:

- 1.- Leves, que son aquella acción u omisión imputable al trabajador, practicada en contra de los intereses de la empresa, que puede ser corregida permitiendo que subsista la relación laboral.

²⁸ Cabancías Guillermo, Contrato de Trabajo, Op. Cit. Pag. 347.

²⁹ Idem.

³⁰ Idem.

2.- Graves, que son aquellas que entrañan la rescisión de la relación laboral por un hecho u omisión imputable al trabajador.

Es evidente que atendiendo a la gravedad de la falta, existen diversos principios para la aplicación de las sanciones respectivas, señalándose según lo establecen algunos pensadores que una vez impuesta una medida disciplinaria por una falta leve, la misma queda como antecedente para el caso de que exista reincidencia, la cual traerá evidentemente como consecuencia una sanción mas rigurosa.

Por otra parte debemos de observar en la aplicación de las sanciones los principios reguladores o pautas que regulan la aplicación de dicha sanción, pues es evidente que no podría dejarse al arbitrio del órgano sancionador o del patrón el término y condiciones para la aplicación de una sanción, es por ello que dichas facultades disciplinarias pueden establecerse y se encuentran contenidas ya sea en la Ley, Contratos Individuales de Trabajo, Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos.

Ahora bien, también debe observarse los principios básicos y de equidad para poder determinar que la medida aplicada como sanción disciplinaria es efectivamente correcta, debiendo en su caso cumplir con los siguientes presupuestos lógicos y Jurídicos:

a) El principio de contemporaneidad e inmediatez, que obliga al patrón a que sea aplicada la sanción disciplinaria correspondiente en un término prudente a aquel en que incurrió la acción u omisión sancionable al trabajador, ello obedece a que si se permitiera que el patrón aplicare una sanción en cualquier momento que no fuere inmediato o dentro de un término razonable, perdería precisamente el objeto de conocimiento por parte del trabajador, así como que dejaría de

tener el efecto de ejemplificar para evitar que se volvieren a cometer dichos actos u omisiones sancionables;

b) El principio de proporcionalidad, que debe de imponerse necesariamente para que el órgano sancionador al aplicar la sanción respectiva esté en aptitud de determinar una concordancia entre la gravedad de la falta y la sanción aplicable, dicho principio es tan evidente que de no admitirse el mismo se caería en la anarquía para la aplicación de sanciones, las cuales de manera alguna podrían ser admitidas, so pena de caer en graves violaciones a la garantía Constitucional establecida en el artículo 14 de la Constitución Política del País;

c) El principio de transitoriedad en la aplicación de la sanción que únicamente cabe en la llamada sanción de suspensión en las labores, tiene como característica su transitoriedad, esto es, que la misma deberá ser por un tiempo determinado subsistiendo la relación de trabajo, pues de admitirse principios contrarios se tendría que llegar a la conclusión de sancionar de carácter permanente, las cuales como veremos mas adelante únicamente podrán presentarse, cuando hay una ruptura de la relación laboral o en el caso especial de aplicabilidad de la cláusula de exclusión;

d) El principio de que un mismo hecho u omisión, no puede ser susceptible de aplicación de mas de una sanción. Es evidente que cualquier hecho u omisión puede traer como consecuencia la realización de un acto sancionable aún cuando sus consecuencias puedan ser diversas, ello hará que en todo caso la gravedad de tal hecho u omisión tenga el carácter de leve o de grave y por ello dentro de dichas condiciones de valoración deberá aplicarse la sanción y no la suma progresiva de diversos actos que pudieren resultar sancionables, por lo

que resumiendo como se señaló anteriormente un hecho u omisión va a ser susceptible de la aplicación de una sola sanción.

No todas las faltas que se sancionan tienen la misma naturaleza, ni pueden servir de antecedente en forma necesaria para repercutir en la relación de trabajo, únicamente cabría distinguir como faltas que pueden repercutir en la relación de trabajo, aquellas que habiendo sido consideradas como leves, como las llamadas notas malas que invariablemente van a un expediente de un trabajador pudieran considerarse no como acumulativas, pero si, como un precedente para la aplicación de las sanciones, pero no en el caso de aquellas que son objeto de la aplicación de una medida sancionadora inmediata como lo es en el caso de la suspensión en sus labores.

Es por ello que cuando transcurre un cierto lapso de tiempo entre la comisión de un acto u omisión considerada como falta sancionable deber ser aplicada como consecuencia la sanción consecuencia de la misma, pues de no ser así, se perdería la relación de causa a efecto para hacer procedente la citada sanción.

Al respecto cabe señalar que el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, claramente dispone lo siguiente:

"Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, **para disciplinar sus faltas** y efectuar descuentos en sus salarios;

...En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación **o de la falta**, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos..."

Lo anterior nos lleva a establecer sin lugar a dudas que para la aplicación de una sanción es menester que exista un tiempo o

lapso breve entre la realización del acto sancionable y la aplicación de la medida disciplinaria, so pena de que, de aplicarse en condiciones diversas se violaría el principio establecido por la norma antes señalada.

También encontramos otros principios para la aplicación de las sanciones, de igual manera importantes que pueden afectar el principio de legalidad de dichas sanciones a saber:

e) No puede imponerse mas de una pena por una misma infracción o dicho en otros términos, no puede ser sancionada una persona dos veces por la misma causa, lo anterior se apoya en el principio Constitucional que también ha sido recogido en materia Laboral por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el criterio siguiente:

"SANCIÓN POR FALTAS, DUPLICIDAD DE LA, IMPROCEDENTE. Cuando un trabajador ha faltado a sus labores y ha sido sancionado por dichas faltas, y posteriormente se indican éstas faltas como base para cesarlo, esto resulta improcedente en virtud de que no debe sancionarse dos veces la misma falta.

Amparo directo 7522/81.- Alberto Nova García.- 26 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente María Cristina Salmoral de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Nuñez."

Esto demuestra y confirma el principio contenido como garantía Constitucional especialmente para el reo, pero dicho principio ha tomado cartas de naturalización dentro de nuestro régimen Jurídico Laboral.

f) Principio de Seguridad Jurídica que obliga a que la sanción no pueda ser transformada o modificada por otra, esto es, que

deberá aplicarse la sanción prevista para el caso o supuesto jurídico preestablecido dentro de los márgenes de gravedad de la misma, pero no puede quedar al arbitrio de alguna de las partes la modificación de dicha sanción.

Lo anterior será objeto de comentario en su oportunidad y al hablar de las diversas sanciones que pueden ser aplicadas por un patrón o por las organizaciones sindicales a las que pertenezca un trabajador.

Continuando con el Principio de Seguridad Jurídica, las circunstancias de que una sanción ya impuesta no podrá ser motivo de modificación para la agravación de la misma, pues en todo caso el órgano que aplique la sanción deberá conocer todos los elementos necesarios para determinar el alcance de la misma, pero una vez aplicada la sanción respectiva no podrá considerarse mas grave la sanción y por ello aplicar una sanción mas severa que la ya emitida.

Con lo anterior podemos llegar a la conclusión de que para aplicar una sanción deberán de cubrirse y cumplirse con todos y cada uno de los requisitos preestablecidos para que dicha sanción tenga el carácter de una sanción disciplinaria que resulte ser Legal y pueda obtener como consecuencia los objetivos de dicha sanción que son el de mantener la disciplina dentro de las fuentes de trabajo o el seno de las organizaciones sindicales en un plano de armonía y respeto mutuo.

2.2.- Extinción.

La extinción de la sanción no debe ser confundida con la extinción del derecho de sancionar, ya que el primero se da por razón del Principio de Inmediatez de la sanción al que ya nos hemos referido y este se presenta cuando un patrón ante una falta que conoce cometió un trabajador, no lo sanciona oportunamente y dentro del plazo

establecido por la Ley y concretamente por el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo ya transcrito, pierde su derecho para aplicar y ejercer su poder disciplinario respecto de dicha falta, ello obedece a muy diversas motivaciones entre las que podemos señalar de manera general el que se considera que la falta o infracción cometida no es grave, que dado el sujeto que cometió la falta respectiva, no la cometió en forma dolosa, que se trate de persona que por una simple omisión no culposa se considere como no sujeto a una sanción, tales situaciones son circunstancias muchas veces de carácter personal y estimación de la misma naturaleza que realiza el patrón para dejar de aplicar alguna sanción. Lo anterior lleva a establecer que en todo caso el patrón tiene la convicción de que no se requiere en relación a dicha persona aplicarse sanción alguna.

Pero ello no implica de manera alguna que el patrón haya perdido su facultad para sancionar con motivo de otra u otras causas motivo de sanción, aún cuando pudiera repetirse dicho acto sancionado.

Es por ello que el poder y facultad sancionadora por parte del patrón, subsistirá hasta en tanto subsista la relación de trabajo.

Así pues, la sanción se agota y extingue en los casos siguientes:

- a) Por cumplimiento por parte del trabajador de la sanción impuesta;
- b) Por fallecimiento del trabajador o pérdida de su capacidad para continuar con la relación de trabajo;
- c) Por desaparición material o legal de una empresa o patrón,

d) Por el perdón ejercido por el titular del derecho de sancionar, en bien de las relaciones laborales o por la seguridad de que la falta no será cometida;

e) Por resolución judicial.

Como consecuencia de lo anterior, podemos resumir que las sanciones se extinguen ya sea por su cumplimiento, por muerte o por imposibilidad física o material del trabajador para continuar la relación de trabajo, por ausencia, muerte o desaparición del patrón o de quien pueda continuar con la subsistencia de la relación de trabajo, por el perdón otorgado de quien tiene la facultad sancionadora o por resolución judicial, por ser las formas habituales y comunes de extinción de las sanciones ya decretadas.

2.3.- Procedimiento para su aplicación.

Para la aplicación de las sanciones, se requiere la existencia de procedimientos o medidas a seguir para hacer procedentes la aplicación de las mismas, con el propósito de salvaguardar el interés jurídico especialmente de la clase menos protegida dentro de la relación de trabajo que es la clase trabajadora, para el supuesto de que no existiese la citada Reglamentación por ausencia de Reglamento Interior, es incuestionable que deberán de cumplirse los requisitos indispensables de ser previamente oído el trabajador y una vez realizado lo anterior, el patrón en su caso determinará sobre la aplicación de la citada sanción, especialmente en el caso de las sanciones disciplinarias correspondientes a suspensión en sus labores hasta por un periodo máximo de ocho días, pues en el caso de rescisión del Contrato de Trabajo, como oportunamente se ha señalado, será el patrón quien cumpliendo con los extremos

previstos por el último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral aplicará la máxima sanción prevista que es la de rescisión.

Cabe distinguir la circunstancia, tal como se ha hecho notar oportunamente que las sanciones que pueden aplicarse van en orden a la gravedad de las mismas, de la rescisión del Contrato o relación de trabajo, hasta la amonestación verbal o escrita, para llevar un orden descendente respecto a la gravedad de la falta.

Así encontramos tratándose de rescisión de Contrato o relación de trabajo el procedimiento específico a seguir, mismo que aparece contenido en los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en concordancia con lo que dispone el artículo 991 del mismo ordenamiento Legal.

En dichos casos, es evidente que al asumir el patrón la responsabilidad de la rescisión y por ello la terminación de la relación de trabajo con el trabajador, el procedimiento para la aplicación de dicha sanción corre con cargo y responsabilidad absoluta para dicho patrón, y es por ello que tal decisión deberá encontrarse apoyada en cualquiera de las causas o causa previstas en el artículo 47 de la Ley Laboral, así como que sobre el mismo, pesa además de acreditar la causa o causas que generan dicha rescisión el hacer del conocimiento de dicho trabajador y por escrito los motivos y causas de la multicitada rescisión mediante la entrega del aviso por escrito respectivo y para el caso de que dicho trabajador se negare a recibir el citado aviso, en los términos del artículo 991, ya indicado del mismo ordenamiento Legal, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, haciéndole saber a la misma su decisión de rescindir el Contrato de Trabajo, para que dicha Autoridad Laboral notifique al trabajador en el domicilio que el patrón proporcione de dicha rescisión y motivos de la

misma, para que el trabajador al ejercitar su acción, mediante la interposición de la demanda, si así lo considera pertinente esté en aptitud de señalar y ofrecer las pruebas respectivas que puedan demostrar en todo caso la improcedencia de la acción rescisoria que ejercitó el patrón con las consecuencias Legales inherentes.

En atención al procedimiento que deberá seguirse para la aplicación de las sanciones disciplinarias a que se hagan merecedores los trabajadores por incurrir en una falta disciplinaria dentro de la relación de trabajo, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación señala al efecto la Jurisprudencia siguiente:

"SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE. No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 121 - 126, Pag. 83 A.D. 654/79. Cordemex, S.A. de C.V.
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127 - 132, Pag. 70. A.D. 2956/79. Luis Gutiérrez Trejo. 5votos.

Vols. 139 - 144, Pag. 50. A.D. 3316/79. Comisión Federal de Electricidad.
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151 - 156, Pag. 44 A.D. 2382/81 Leona Textil, S.A. 5 votos.

Vols. 151 - 156, Pag. 45 A.D. 30/81. Comisión Federal de Electricidad. 5 votos.

APÉNDICE 1917 - 1985, QUINTA PARTE, PAG. 562.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917 - 1988 AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEGUNDA PARTE. SALAS Y TESIS COMUNES VOL. VI. PAG. 2825."

El comentario importante que se desprende de la Jurisprudencia antes transcrita, va con especial atención a que el patrón no deberá únicamente demostrar la falta que cometió el trabajador y probar las circunstancias en que cometió dicha falta sino que es mas importante para que tenga validez una sanción disciplinaria que dicho patrón apoye su dicho de la falta u omisión susceptible de una sanción disciplinaria, en el fundamento Legal o artículo que ha violado el cual puede encontrar su apoyo Legal dentro de la Ley Federal del Trabajo; de lo contrario cuando el trabajador acuda a las Autoridades de Trabajo y solicite la revisión de la medida disciplinaria impuesta en su persona, se observará minuciosamente el procedimiento a seguir en la imposición de la sanción y en caso de que se omita alguna de las causas antes señaladas dicha sanción no será válida.

2.4.- Su regulación.

Ahora bien, recordando lo anteriormente señalado, cabe establecer que en principio se ha pretendido establecer como única fuente de la cual dimana la facultad de aplicación de las sanciones al Reglamento Interior de Trabajo, sin embargo como también ya se ha dejado apuntado debe considerarse que en primer término la regulación y establecimiento de dichas sanciones deben de encontrarse y se encuentran en la Ley Federal del Trabajo; en segundo término deben señalarse los Contratos ya sean Individuales o Colectivos y en tercer término lo

Reglamentos, pese a los Criterios que han sido sustentados por los Tribunales del Trabajo.

Tal argumentación es indudable, encuentra su fuente de sustentación en la llamada Pirámide Jurídica que establece el grado de ordenación de las normas jurídicas, y en las que, en el vértice de dicha pirámide se encuentra el ordenamiento jurídico esencial y fundamental de cualquier organización política y social, después sus Leyes Reglamentarias, a continuación sus Reglamentaciones ordinarias y después de ellas sus Reglamentos y Decretos, con el mismo criterio se ha establecido el fundamento contenido en la Constitución Política del País al través del artículo 123 de dicha Carta, a continuación su Ley Reglamentaria que lo es la Ley Federal del Trabajo, y con posterioridad los Reglamentos y acuerdos admitidos por las propias Leyes que tienen las partes, facultades para realizarlos.

Tomando en consideración las sanciones que puede imponer el patrón a los trabajadores que hayan incurrido en faltas disciplinarias con la finalidad de mantener la disciplina y el buen orden dentro de la relación de trabajo, tenemos que éstas derivan de las obligaciones y deberes del servicio, que se encuentran previstas en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo o el Reglamento Interior de Trabajo.

La facultad de que goza el patrón para aplicar dicho poder disciplinario, se encuentra limitado en principio por la Ley, que se encuentra por encima de cualquier voluntad de las partes, de tal forma que no se podrá imponer sanciones arbitrariamente a los trabajadores.

El artículo 123 Fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos señala lo siguiente:

"Artículo 123.-

...Fracción XXII.- "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada... está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo ó a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."

Interpretando dicha disposición "a contrario sensu", tenemos que el patrón está facultado para imponer sanciones por las faltas que cometan sus trabajadores, siempre y cuando se circunscriban dentro de lo dispuesto por la Ley, así como el Contrato de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo; en caso de que exceda los límites legales, incurrirá en responsabilidad, debiendo indemnizar o en su caso reinstalar al trabajador sancionado.

2.4.1.- La Ley.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en su apartado "A" es de observancia general para toda la República y rige las relaciones de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general, todo Contrato de Trabajo. Establece las normas de trabajo tendientes a conseguir el equilibrio y la Justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Respecto a las medidas disciplinarias, esta Ley reconoce la facultad del patrón para imponer dichas medidas en las disposiciones siguientes.

La Ley Federal del Trabajo concede al patrón prerrogativa de rescindir su Contrato de Trabajo, al trabajador que incurra en alguna de las causales que señala el artículo 47 del mismo ordenamiento Legal, y dado que la rescisión es la máxima sanción

considerada como la de mayor gravedad, con esta disposición el patrón tiene la facultad para aplicar medida disciplinaria.

Cabe señalar que también además de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causa de rescisión de un Contrato de Trabajo, también podemos establecer y consignar las llamadas Causas Especiales de Rescisión que se encuentran establecidas en la citada Ley invocada, en el Capítulo de Trabajos Especiales y a que se refieren los artículos 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341 y 353-G, en las que se faculta al patrón para aplicar la máxima sanción que es la rescisión del Contrato a un trabajador.

Mención especial, cabe establecer respecto de lo señalado por el artículo 161, del mismo ordenamiento Legal, el cual contiene un privilegio especial para aquellos trabajadores que han prestado sus servicios en una misma fuente de trabajo o con un mismo patrón con una antigüedad de veinte años o mas, caso en el cual obliga invariablemente a imponer al trabajador que se encuentre en ese supuesto de antigüedad la aplicación de una sanción, antes de rescindir su Contrato Individual de trabajo, so pena de que la rescisión que se llevare al cabo sin aplicar con anterioridad una sanción o corrección disciplinaria, daría origen a considerar como injustificada la rescisión respectiva, con las consecuencias jurídicas inherentes. Mas adelante volveremos a referirnos al privilegio concedido por ésta norma para establecer entre otras consideraciones que la facultad disciplinaria que ejerce un patrón no tiene que encontrarse necesariamente contenida en un Reglamento Interior de Trabajo.

Sin embargo, dentro de tan especial clasificación, ha dado un lugar para contemplar que dentro de la sanción disciplinaria mas grave, como es el caso de la rescisión del contrato de trabajo, existen

otro tipo de sanciones de menor gravedad, las cuales son adecuadas en relación con la gravedad de la falta u omisión imputable al trabajador, el daño y las consecuencias que resulten de dicho acto sancionable.

2.4.2.- Contrato Individual y Colectivo de Trabajo.

Dentro de nuestro sistema Laboral, se ha establecido como principio general de existencia de obligaciones y derechos para el patrón y el trabajador, tanto a la relación de trabajo como al Contrato de Trabajo, ya que del mismo deriva la fuente recíproca de obligaciones y derechos.

Por ser ésta su fuente originaria, debemos referirnos a ellas y señalar que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las mismas al señalar lo siguiente:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

También el artículo 21 del mismo cuerpo de normas establece que:

"Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe."

Como puede verse de lo antes referido el Contrato de Trabajo resulta ser el documento escrito que contiene los derechos y obligaciones fijados por las partes, esto es entre patrón y trabajador para el establecimiento del vínculo jurídico laboral, y así el artículo 25 de la Ley Laboral establece que es lo que debe contener el citado documento e inclusive el artículo 26 del mismo cuerpo normativo impone al patrón como obligación la circunstancia de que, la falta de dicho documento escrito, resulta imputable a dicho patrón como por lo que, el trabajador no se verá privado de los derechos que deriven de las normas de trabajo.

Ahora bien es importante distinguir que dentro del texto y condiciones que impone la Ley en el citado artículo 25 a las partes como elementos a establecerse en dicho Contrato Individual de Trabajo, se establece en su cláusula IX, lo siguiente:

"...IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón ..."

Del contenido de la citada fracción, podemos establecer que resultaría válido el que las partes pudieren establecer dentro del texto del citado Contrato Individual de Trabajo, las previsiones que las partes consideraren pertinentes en relación con la posibilidad y facultad de imponer sanciones, pues es evidente que no existe prevención en contrario para establecer en tal documento dichas facultades y posibilidades.

Lo anterior se confirma con lo que al efecto establece el artículo 31 del mismo ordenamiento Legal que claramente establece en su parte conducente:

"...Los Contratos y las relaciones de Trabajo obligan a lo expresamente pactado..."

Por lo que habiéndose establecido en un Contrato Individual de Trabajo, la prevención correspondiente a la forma y términos para la aplicación de las sanciones, es indudable, que resultan aplicables y obligatorias para las partes que suscribieron el respectivo Contrato Individual de Trabajo.

Circunstancias similares a las anteriores, hacen igualmente procedente el establecimiento de sanciones disciplinarias en los Contratos Colectivos de Trabajo, pues la Ley Federal del Trabajo al establecer que debe entenderse por un Contrato Colectivo de Trabajo, en su artículo 386, señala:

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

En los mismos términos que en el caso anterior, en el artículo 390 del mismo cuerpo de normas se establece la obligatoriedad de que sea celebrado por escrito pero éste para que surta sus efectos deberá ser debidamente depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Local o Federal.

Igualmente en el artículo 391, del ordenamiento multicitado, se señalan cuales son los requisitos indispensables que debe contener el citado pacto Colectivo, estableciéndose con claridad absoluta que en dicho documento se establecerá:

"...X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Lo anterior también nos lleva a establecer que dentro de dicho contenido es válido establecer por las partes, en su caso,

si así lo convienen, el establecimiento de medidas disciplinarias y que por ello las mismas resulten obligatorias para las partes contratantes.

En contra de tales argumentos se ha expresado el Doctor Nestor de Buen, quien establece que introducir en los Contratos Colectivos de Trabajo medidas disciplinarias resulta inadecuado, denominando a dichas cláusulas como "cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias ...que en realidad no forman parte del mismo ...y que son propias de los Reglamentos Interiores de Trabajo."³¹

Pero abonando el criterio anteriormente sustentado respecto de que resulta válido establecer en el Contrato Colectivo de Trabajo, la inserción de facultades para sancionar, cabe establecer que por regla general aquellos patrones que tienen celebrado Contrato Colectivo de Trabajo y debidamente depositado ante la Junta competente, habitualmente no tienen la obligación ni necesidad de suscribir Contratos Individuales de Trabajo, con los trabajadores miembros de la organización sindical con la que suscribieron pacto Colectivo, por lo que al no haberse establecido tales obligaciones en un Contrato Individual, pueden ser establecidas en un pacto Colectivo y de la misma manera para quien no tiene celebrado un pacto Colectivo, es válido establecerlo en el Contrato Individual de Trabajo.

4.2.3.- Reglamento Interior de Trabajo.

Por Reglamento Interior de Trabajo, se debe entender en los términos establecidos por el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo que es: "...El conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

³¹ De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. Pag. 723, 724.

No son materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos."

Para el Maestro Nestor de Buen, el concepto que formula la Ley respecto del Reglamento Interior es por demás pobre, ya que según su dicho, nada dice de la naturaleza de las disposiciones que debe contener y advierte que dentro de los presupuestos que se señala por la Ley deben contenerse en el Reglamento Interior de Trabajo, tales como, determinación de días y lugares de pago del salario, dice corresponden mas al contenido de un Contrato Colectivo de trabajo que a un Reglamento, por lo que sostiene que en todo caso el Reglamento Interior de Trabajo "...atiende en lo esencial a regular la conducta del trabajador, que el reglamento es en lo esencial una norma de disciplina cuya finalidad la expresa mejor la última fracción del artículo 432(XI)..."³², sin embargo hay que dejar asentado que de admitirse tal circunstancia se llegaría al extremo de considerar que el Reglamento Interior de Trabajo podría convertirse en un ordenamiento similar a un ordenamiento punitivo o Reglamento penal, dejando de cumplirse con los demás extremos que prevé el artículo 423 de la misma Ley Laboral, deben formar parte del citado Reglamento Interior de Trabajo.

Para el Maestro Jesús Castorena "El Reglamento Interior de Trabajo tiene por objeto establecer las normas a las cuales deberá sujetarse ejecución o el desarrollo de los trabajos"³³

Y para el Doctor Baltazar Cavazos Flores, "El reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias

³² Ibidem. Pag. 754.

³³ De la Cueva Mario, Op. Cit. Pag. 717, 718.

para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento..."³⁴

Cabe señalar, que el Reglamento Interior de Trabajo actualmente constituye un conjunto de disposiciones que pueden acordar trabajadores y patrones, y que es obligatorio para ambas partes, sin embargo, históricamente no ha ocurrido así, pues con antelación a la existencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y obviamente con antelación a la promulgación de la Constitución de 1917, y específicamente del artículo 123, las Reglamentaciones existentes, para la aplicación de sanciones a los trabajadores, eran producto de la iniciativa y facultad del patrón, quienes según su leal saber y entender en algunos casos llegaban a establecer en forma escrita algún tipo de ordenamiento y sanción que se aplicaría en caso de falta de cumplimiento a dicho ordenamiento pues en muchos otros casos eran aplicados según el temperamento y ocasión las medidas disciplinarias que a su juicio eran procedentes, sin existir en muchos casos regla específica para la aplicación de las mismas, circunstancia que entre otras provocó el que fuera introducida dentro de la categoría de Norma Constitucional, las garantías sociales del trabajador al través del artículo 123, de la Constitución Política del País de 1917, y posteriormente las Leyes Federales del Trabajo de 1931, 1970 y 1980.

En nuestro días, la relación de subordinación que guarda el trabajador con su patrón, resulta ser la fuente de la que dimana el Reglamento Interior de Trabajo con las demás fuentes obligatorias de dicha relación de trabajo, es clara ya que se considera al citado Reglamento como fuente de menor categoría; ..."esta solución deriva de la naturaleza y propósitos del reglamento interior de trabajo: la ley y el

³⁴ Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Editorial Jus, México 1972, Pág. 457.

contrato colectivo sirven para fijar los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, en tanto el reglamento interior de trabajo señala las formas como debe desarrollarse el trabajo, esto es, el reglamento interior de trabajo no se usa para agregar nuevos derechos u obligaciones, sino que fija la manera como deben cumplirse las obligaciones de cada una de las partes; se comprende entonces que el reglamento interior de trabajo no pueda modificar el contenido de la ley o del contrato colectivo, pues las instituciones se confundirían."³³

El contenido del Reglamento Interior de Trabajo lo señala el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice lo siguiente:

"Artículo 423.- El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos o útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

³³ De la Cueva Mario, Op. Cit. Pag. 720.

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo."

De la fracción X, del citado artículo se permite al patrón la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores por faltas cometidas, sin esta disposición sólo se podría amonestar o en su caso rescindir el Contrato de Trabajo, si la falta en que incurrió el trabajador así lo justifica. La ausencia de Reglamento Interior de Trabajo en una empresa impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias, sobre esta fracción opina Nestor de Buen que "...de su texto se infiere que si no esta prevista una determinada conducta como sancionable; y no se fija la sanción, no será posible castigar al trabajador."³⁶

Es cierto que las sanciones disciplinarias deben estar previstas en el Reglamento Interior de Trabajo, mas no por ello debe constituir un Código penal de las empresas, que sería a lo que se llegaría siguiendo la consideración del Maestro Nestor de Buen, pues hay que recordar que en materia Laboral, como lo señala el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, "Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe, y a la equidad." Lo cual implica que cuando como oportunamente se señaló se estableció la facultad de sancionar en un Contrato Individual o Colectivo de Trabajo, en los

³⁶ De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Pag. 758.

términos del precepto indicado es legalmente procedente la aplicación de la sanción respectiva. También debe tomarse en cuenta, que sería materialmente imposible prever todas las posibles faltas que puede cometer un trabajador, haciendo una clasificación exhaustiva, de tal modo que las no previstas dentro del Reglamento Interior de Trabajo quedarían impunes. Por lo tanto podemos considerar que las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo 423, fracción X, conciernen más a conceptos genéricos de los cuales puede partir el patrón, de acuerdo con la institución o empresa y según la lógica aplicada a la respectiva actividad profesional del trabajador, en lugar de establecer de manera específica cada una de las posibles faltas que puede cometer el trabajador en el desempeño de su trabajo y la sanción que le corresponde.

El Reglamento Interior de Trabajo se limita a lograr la mejor ejecución de las labores en cada empresa, si ésta tiene un adecuado Reglamento Interior de Trabajo, podrá programar con mayor eficacia sus políticas de administración y estará en posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias.

A este particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un precedente emitido al respecto, nos señala:

"SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE LAS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS. La fracción X, del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo se contrae a establecer uno de los requisitos que deben contener los reglamentos interiores de trabajo, precisamente por lo que mira a las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación; por lo que si dicho reglamento no existe, es obvio que no pudo concurrir a la observancia de sus lineamientos; la facultad que concede

términos del precepto indicado es legalmente procedente la aplicación de la sanción respectiva. También debe tomarse en cuenta, que sería materialmente imposible prever todas las posibles faltas que puede cometer un trabajador, haciendo una clasificación exhaustiva, de tal modo que las no previstas dentro del Reglamento Interior de Trabajo quedarían impunes. Por lo tanto podemos considerar que las medidas disciplinarias a que se refiere el artículo 423, fracción X, conciernen más a conceptos genéricos de los cuales puede partir el patrón, de acuerdo con la institución o empresa y según la lógica aplicada a la respectiva actividad profesional del trabajador, en lugar de establecer de manera específica cada una de las posibles faltas que puede cometer el trabajador en el desempeño de su trabajo y la sanción que le corresponde.

El Reglamento Interior de Trabajo se limita a lograr la mejor ejecución de las labores en cada empresa, si ésta tiene un adecuado Reglamento Interior de Trabajo, podrá programar con mayor eficacia sus políticas de administración y estará en posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias.

A este particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un precedente emitido al respecto, nos señala:

"SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE LAS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS. La fracción X, del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo se contrae a establecer uno de los requisitos que deben contener los reglamentos interiores de trabajo, precisamente por lo que mira a las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación; por lo que si dicho reglamento no existe, es obvio que no pudo concurrir a la observancia de sus lineamientos; la facultad que concede

ese precepto no puede ser supletoria de una disposición reglamentaria tendientes a establecer medidas disciplinarias, y procedimientos para su imposición; por lo que resulta inadmisibles que la ley laboral deba aplicarse ante la falta de reglamentación interna de la fuente de trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 97 - 102, Pag. 48, A.D. 162/73. Comisión Federal de Electricidad, División Centro Oriente. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187 - 192. A.D. 4576/84. Minera San Francisco del Oro, S.A. Unanimidad de 4 votos.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-1988 AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEGUNDA PARTE. SALAS Y TESIS COMUNES. VOL. VI. PAG. 2826.

Como se puede apreciar, en el Criterio anterior emitido por la Corte, no se considera válida la aplicación de sanciones si no están contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo en donde deben preverse las sanciones disciplinarias, ya que es el instrumento idóneo para contener las medidas disciplinarias; cuando dicho Reglamento existe en una empresa el margen de problemas y conflictos se reduce; sin embargo, puede no haber Reglamento Interior de Trabajo en una empresa, en cuyo caso pueden presentarse graves problemas, como se ha señalado anteriormente en el caso de la suspensión en el trabajo, de tal modo que si se carece de dicho Reglamento, la sanción no estará fundada y el trabajador incluso podrá rescindir su Contrato por esa causa alegando faltas de probidad del patrón, lo cual debe considerarse incorrecto.

Es fundamental establecer, que la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo correspondiente al Reglamento Interior de Trabajo que se contiene en los artículos del 422 al 425, no se establece en forma

alguna el que sea imperativo para el patrón y para los trabajadores la elaboración y suscripción del citado Reglamento, pues los preceptos de cuenta, exclusivamente se refieren al concepto o criterio de que es un Reglamento, que debe contener, que en la formación del mismo deban intervenir una Comisión Mixta de trabajadores y del patrón, de la obligatoriedad una vez que se ha elaborado de depositarlo para que surta efectos y de imprimirse para ser entregado a dichos trabajadores, como puede verse no se expresa ni menciona como se arguyo oportunamente la obligatoriedad para suscribir el mismo, ni tampoco se expresa como se señala en el caso de la falta de Contrato Individual escrito, como imputable al patrón, por lo que el criterio antes señalado no resulta congruente con el texto y contenido de las demás disposiciones legales invocadas.

Con el propósito de esclarecer que resulte inapropiado el Criterio sostenido con antelación es importante consignar que en el texto de la Ley Federal del Trabajo, no existe precepto alguno que haga imperativa la formulación de un Reglamento Interior de Trabajo, como tampoco resulta imperativo para el patrón, la suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo si no media además de la incorporación de los trabajadores a dicho sindicato y por parte de éste la petición de suscripción de dicho Contrato. Al efecto se señala la Jurisprudencia emitida por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, el que a la letra dice:

"REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, SON NULAS LAS SANCIONES IMPUESTAS AL PATRÓN POR LA FALTA DEL.- El artículo 422 de la Ley Laboral, se limita a definir el reglamento interior de trabajo y el artículo 424, fracción I, de dicha ley prevé la formulación del

mismo por una comisión mixta integrada por los representantes de trabajadores y del patrón, por lo que resultan ilegales las sanciones impuestas a éste último, por la falta de tal reglamento, ya que la elaboración del mismo no está prevista como una obligación unilateral a su cargo.

Juicio 679/72.- Construcciones y Promociones de la Peña, S.A.- 4 de septiembre de 1972.- Unanimidad de votos.- Ponente: Magistrado Armando Vázquez Galván.

Juicio 134/72.- Ferretera Linder, S.A.- 10 de noviembre de 1972.- Unanimidad de votos.- Ponente: Magistrado Saturnino Agüero Aguirre.

Juicio 1308/72.- Rufina Zamudio Lagos.- 30 de noviembre de 1972.- Unanimidad de votos.- Ponente: Magistrado Manuel Pedroza Cummings.

Juicio 1799/72.- Cía. Importadora Morales.- Zaviñón, S.A.- 1o. de marzo de 1973.- Unanimidad de votos.- Ponente: Magistrado Armando Vázquez Galván.

Juicio 1867/72.- Estacionamientos Gante, S de R.L.- 7 de marzo de 1973.- Unanimidad de votos.- Ponente: Magistrada Ma. Guadalupe Aguirre Soria.

Gaceta Oficial. octubre 15 de 1976."

Es evidente que ahora nos encontramos con dos Criterios totalmente contradictorios, que nos llevan a buscar mejores argumentos y elementos en que apoyar el Criterio que se sostiene y que nos lleve a establecer que efectivamente en los casos en que no existe Reglamento Interior de Trabajo, pero en los que se hubiere establecido la facultad del patrón para imponer sanciones ya sea en un Contrato Individual de Trabajo o en un Colectivo, resultaría válido sostener la facultad y derecho a dicho patrón para aplicar las sanciones ahí previstas.

En efecto el objetivo fundamental que el Legislador estableció para evitar la aplicación de sanciones arbitrarias por un patrón, fue el de que, se estableciera dicha facultad, causas motivadoras de las mismas, y fundamentalmente la limitación especialmente en el término de duración de la misma, pero todas esas condiciones de haber considerado el Legislador que precisamente existieren en un Reglamento Interior de Trabajo, así lo hubiere señalado, como lo hizo en otros casos especiales, y en la forma y términos que ya quedaron establecidos, pero si en cambio su intención evidente fue establecer esas garantías o beneficios mínimos para los trabajadores que pudieren ser objeto de aplicación de una sanción, mismos que pueden ser debidamente cumplidos y respetados, independientemente de que se hubiere o no celebrado el citado Reglamento.

Cabe interrogar al respecto, si precisamente ante la ausencia de un Reglamento Interior de Trabajo, puede quedar sin efecto la aplicabilidad de lo establecido en el artículo 161, de la Ley Federal del Trabajo, para aquellos trabajadores con una antigüedad superior a veinte años. Desde luego es evidente que el precepto indicado demuestra por el contrario que inclusive la propia Ley, permite y admite la aplicación de medidas y sanciones disciplinarias aún sin existir un Reglamento Interior de Trabajo.

En efecto el citado artículo 161, de la Ley en comento claramente establece.

"Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de mas de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le

impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."

En dicho caso de seguir el criterio sostenido respecto a que resulta imposible la aplicación de una sanción si no existe Reglamento Interior de Trabajo, resultaría como consecuencia imposible rescindir un Contrato de Trabajo en el caso de los trabajadores con antigüedad superior a veinte años, por lo que tal parecería que la Ley estuviera otorgando a dichos trabajadores una patente de impunidad, lo cual es evidente; nunca tuvo el Legislador, el deseo de otorgarla sino por el contrario el que, a los trabajadores con muchos años de prestación de servicios, tuvieren el privilegio de la estabilidad en el empleo, pero de ninguna manera admitir la falta de cumplimiento de los trabajadores a su relación de trabajo, ni a los patrones la oportunidad de rescindir el Contrato de Trabajo de personas con antigüedad superior a veinte años.

Al respecto se hace la transcripción del Criterio Jurisprudencial emitido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

"RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando estos alcancen una antigüedad de veinte años o mas al servicio del patrón, que consiste en que su Contrato de Trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aún en el caso de que el trabajador

incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

A.D. 5370/78.- Gonzalo Moreno Velez.- 19 de febrero de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria.- Silvia Pichardo de Quintana.

A.D. 6675/78.- Gilberto Sánchez González.- 19 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

A.D. 279/79.- Santiago Sánchez Aguayo.- 25 de junio de 1979.- unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.

A.D. 2956/79.- Luis Gutiérrez Trejo.- 6 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

A.D. 1624/79.- Miraflores, S.A. - 8 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña."

Como se puede desprender de la lectura de la anterior Jurisprudencia, claramente se establece que en tales casos, tendrá que aplicarse una sanción disciplinaria antes de rescindir el Contrato de Trabajo, y también se establece que se aplicará la medida disciplinaria a que esté autorizado el patrón, de conformidad con los instrumentos Legales respectivos, pero nunca se refirió aun en la interpretación que dio

ese alto Tribunal que dicha medida necesariamente tenía que constar y aparecer en un Reglamento Interior de Trabajo, de lo que se infiere que en todo caso si tal circunstancia se encuentra establecida en un Contrato Individual o Colectivo, pueda aplicarse la misma en la forma y términos previstos en tales documentos, pues se reitera que si no se permitiera tal extremo, y si no existiere el Reglamento Interior de Trabajo, el patrón se vería imposibilitado para cumplir con el requisito previo de aplicación de sanción para poder efectuar posteriormente la rescisión de un Contrato de Trabajo a un trabajador con antigüedad de mas de veinte años, en la forma y términos en que ha quedado señalado.

Cabe distinguir la circunstancia de que tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como en la de 1970 y en la de 1980 en vigor al referirse al Capítulo del Reglamento Interior, nunca se ha establecido que sea imperativo para el patrón o los trabajadores la existencia del Reglamento Interior de Trabajo y es evidente que donde el Legislador no distinguió, no tiene porque distinguir el Juzgador y de ello deviene la argumentación en contrario del Criterio sostenido respecto a que si no existe Reglamento Interior de Trabajo, existe imposibilidad de aplicar medidas disciplinarias.

Es obvio que sostener la imposibilidad para el patrón, de aplicar medidas disciplinarias a sus trabajadores, por incumplimiento o por omisión en el cumplimiento de obligaciones establecidas ya sea por la Ley, por el Contrato Colectivo o Individual de Trabajo, llevaría al extremo de considerar que en los términos de Ley la única sanción de posible aplicación sería exclusivamente la de rescisión, que es la mas grave de las sanciones que podrían aplicarse, por lo que dado inclusive el espíritu mismo de lo establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1980 que señala que el trabajo es un derecho y

una obligación social, es incuestionable que aún en el supuesto en que un trabajador se encontrare en el supuesto de ser aplicable como sanción la rescisión de su Contrato, y no deseando el patrón utilizando su facultad disciplinaria llegar a la aplicación de dicha medida, es obvio que debe tener la facultad de imponer una sanción menor, ya sea de suspensión en sus labores sin romper los límites establecidos por la propia Ley o en su caso de aplicar una sanción menor como lo es amonestación o nota mala en el expediente, pues se considera que se ocasionaría con la aplicación de dicho correctivo menores daños a la convivencia derivada de la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón.

CAPITULO IV

SANCIONES IMPUESTAS POR UN SINDICATO

1.- Concepto.

Respecto de las sanciones que puede imponer un sindicato a sus miembros o agremiados es indiscutible que también dichas sanciones obedecen necesariamente al sometimiento que deben de guardar dichos asociados con la agrupación u organización sindical a la que se encuentran agremiados, como puede ocurrir en forma similar a la subordinación que existe entre trabajador y patrón.

Para expresar mas claramente los términos y condiciones por los cuales un trabajador en su calidad de miembro o socio de una organización sindical se encuentra sujeto a las decisiones y por ende a las sanciones que le imponga dicho sindicato, comenzaremos por determinar que es lo que debemos entender por un sindicato.

Existen diversas definiciones entre las que podemos citar las siguientes:

Para el Maestro Cabanellas, sindicato "Es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente, con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales."³⁷

Para el Doctor Nestor de Buen "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase."³⁸

Para Don Alonso García Manuel, sindicato "es toda asociación de empresarios o de trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los

³⁷ De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Tomo II, Pag. 638.

³⁸ Ibidem, Pag. 643.

intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo."³⁹

Por citar algunos ilustres pensadores del derecho laboral, sin embargo para la Ley Federal del Trabajo, se entiende por sindicato:

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

De las definiciones anteriores, podemos establecer las siguientes características que les son comunes:

a) Que se trata de una Asociación o unión constituida libremente, o en términos generales, es el agrupamiento de varias personas para la realización de un fin determinado.

Cabe establecer que al respecto nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha contemplado dos tipos de asociaciones, la primera considerada como garantía individual, contenida en el artículo 9o. Constitucional, el cual dice a la letra lo siguiente:

"Artículo 9o.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ..."

Y la segunda, como garantía social en el artículo 123 Constitucional, fracción XVI, el cual señala:

"Artículo 123.-

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

El derecho de asociación como garantía individual, es un derecho frente al Estado, mientras que el derecho de asociación

³⁹ Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Barcelona 1975, Pág. 200.

profesional, es un genero asociación, en cuanto a que atañe a los trabajadores o patronos.

b) De trabajadores o patronos.- Las definiciones aceptan la creación de sindicatos patronales, pero no hay que perder de vista que como afirma el Maestro Mario de la Cueva, "El derecho originario se dictó en favor de los trabajadores, pues su misión consistió en igualar las fuerzas sociales..."⁴⁰, motivo por el cual el enfoque principal, va en relación a los trabajadores y la organización sindical a la que se agrupen o pertenezcan éstos.

c) Para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses.- Siendo éste punto el objetivo primordial del sindicato.

El Maestro Mario de la Cueva, considera que se trata de una " formula general "⁴¹, por lo tanto éstos intereses primordiales del sindicato, se ven reflejados en las actividades de los mismos, el citado autor las enumera de la siguiente manera:

"1.- Representación y defensa de los intereses colectivos de la profesión...

2.- Representación y defensa de las clases sociales...

3.- Representación y defensa de los intereses individuales de los agremiados..."⁴²

La Ley Federal del Trabajo, reconoce el derecho de todo sindicato a redactar sus Estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción. Así mismo tratándose del contenido de dichos Estatutos, la Ley Laboral establece que podrán estipularse los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, y de tal circunstancia deriva

⁴⁰ De la Cueva Mario, Op. Cit. Tomo II, Pag. 308.

⁴¹ Ibidem, Pag. 402.

⁴² Ibidem, Pag. 402, 403.

precisamente la facultad de dichos sindicatos especialmente de los sindicatos obreros para imponer sanciones a sus trabajadores.

No puede olvidarse que precisamente el derecho otorgado a los sindicatos, tanto para su creación como para justificar su existencia jurídica, fue la de equilibrar las dos fuerzas vitales o elementos fundamentales en la relación de trabajo como lo son el trabajador en sí, representado por su fuerza de trabajo frente al detentador de los medios y elementos para la producción o sea el patrón, por lo que tratándose de fuerzas desiguales, la Ley Federal del Trabajo, teniendo como fuente originaria la norma Constitucional establecida en el artículo 123, otorgó a los sindicatos facultades especiales debidamente reguladas por la Ley Laboral, tratando de igualar las fuerzas y diferencias existentes entre trabajadores y patrones, y considerando fundamentalmente que, en forma individual difícilmente podría lograrse dicho equilibrio, permitió la organización colectiva al través de los sindicatos, brindando precisamente a éstos últimos facultades que impidieren su desmembramiento y desaparición, tratando de que en lo posible no resultare contradictorio con el principio individual de garantía de asociación previsto por el artículo 9o. de la citada Constitución.

El sindicato ejerce su autoridad sobre sus miembros, al través de sus propios órganos "El ejercicio de esa autoridad se manifiesta como poder de dirección y en consonancia con éste, y sobre todo, como poder disciplinario ...el ejercicio de ese poder, que implica una especialidad necesaria del poder general de organización del propio sindicato, entraña una subordinación del sindicato a los órganos sindicales y la imposición, en su caso, de la sanción correspondiente a la falta cometida..."⁴³

⁴³ Alonso García Manuel, Op. Cit. Pag. 215.

La disciplina constituye un elemento esencial para que cualquier tipo de organización pueda alcanzar sus fines, así un sindicato como toda organización debe contar con determinadas normas disciplinarias para su buen funcionamiento interno.

Con lo anterior queda claramente establecido el principio legal que admite la existencia de las sanciones que puede imponer un sindicato a un trabajador, el cual necesariamente deberá ser miembro o asociado de dicha organización, pues es evidente que el trabajador que se adhiere ejercitando su derecho y libertad de asociación, libremente se somete tanto a la Reglamentaciones que al efecto hubiere emitido dicha organización sindical, así como a los acuerdos correspondientes de tal organización.

2.- Tipos de sanción.

Las normas que regulan la disciplina sindical deben estar contenidas en los Estatutos, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 359 y 371 fracción VII. a saber:

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

"Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

...VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias..."

Al establecer el Legislador la facultad para contener dentro de los Estatutos las medidas disciplinarias, ha puesto énfasis en este aspecto para impedir que los directivos puedan abusar de la

aplicación de sanciones, dictando éstos Estatutos a la conveniencia de los patrones y a la de perjuicio de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 371, autorizó a los sindicatos para incluir en sus Estatutos las sanciones disciplinarias que deben aplicarse a sus agremiados, la misma Ley no impone límites para la imposición de éstas, pero, de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva ..." no podrá imponerse ninguna disciplina que viole las normas de orden público reconocidas en el derecho mexicano..."⁴⁴

Cada sindicato tiene la facultad de elaborar sus propios Estatutos, es por ello que las sanciones disciplinarias que se señalen dentro de dichos Estatutos son de diversos tipos. Cabe señalar que quizá algunas de las sanciones que se enunciarán pudieren guardar alguna similitud con algunas de las sanciones previstas para el patrón, pero otras en cambio guardarán diametral diferencia con las que puede imponer el patrón, ello debido esencialmente a que aun cuando las mismas son sanciones, los bienes protegidos o tutelados en ambos casos son totalmente distintos, pues en tanto que entreatándose del patrón como se indico, se pretende mantener el principio de orden y disciplina dentro de la relación y de la fuente de trabajo, en el caso de las sanciones sindicales, se pretende salvaguardar el interés colectivo del gremio y el mantenimiento del principio de orden dentro de la organización sindical, de ello deviene que encontraremos algunas diferencias fundamentales así como, algunas sanciones muy diversas a aquellas que son utilizadas y autorizadas para ser aplicadas por los patrones.

Nos referiremos ahora a algunas de las mas acostumbradas sanciones disciplinarias que se contienen en diversos

⁴⁴ De la Cueva Mario, Op. Cit. Tomo II, Pag. 451.

Estatutos fijados por los sindicatos, ya sea desde su creación y algunos que han sido adicionados con posterioridad, a saber:

a) **Amonestación.-** se entiende por amonestación, el hecho de prevenir o recomendar a un miembro de la organización sindical que debe abstenerse de realizar un acto perjudicial en contra del sindicato o de sus componentes, toda vez que la conducta que ha realizado o se encuentra realizando es perjudicial para el mantenimiento de la disciplina dentro de dicha organización sindical.

Este tipo de sanción, como puede desprenderse de lo antes señalado, puede equipararse a la que tiene facultades el patrón para imponer.

b) **Sanción Económica.-** Algunos sindicatos dentro de sus Estatutos establecen que el socio que comete determinada falta, será sancionado con la obligación de pagar una suma de dinero.

Dicha sanción se aplica sobre todo en caso de reincidencia de las faltas de menor gravedad, como lo es el caso de la amonestación. A manera de ejemplo en los Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas Similares y Conexos de la República Mexicana, en su artículo 48 fracción II, señala lo siguiente:

Se impondrá "sanción económica de \$200.00 cuando a pesar de haber sido amonestados no se presenten puntualmente a las asambleas o que hayan sido convocados o dejen de asistir a ellas sin causa justificada."

Desde luego, este tipo de sanción se encuentra total y definitivamente prohibida para el patrón. Sin embargo como puede verse aún existen dentro de los Estatutos de algunas organizaciones y las mismas resultan aplicables, desde luego, con las limitaciones establecidas

por la Constitución Política del País, dado que las mismas aparecen dentro de los citados Estatutos de las organizaciones sindicales que se encuentran debidamente depositados y sancionados por las Autoridades Laborales.

Cabe mencionar que en el caso del ejemplo señalado la cantidad que se indica como sanción, debe ser aplicada de conformidad con la nueva Ley Monetaria.

Como puede verse, tratándose de sanciones impuestas por un sindicato a sus trabajadores miembros, si resulta válido la aplicación de sanciones económicas que en el fondo resultan ser multas aplicadas por dichos organismos sindicales.

c) Suspensión en el trabajo.- Esta sanción consiste en separar de sus labores a un trabajador sin goce de salario.

Cabe señalar que aún cuando también se encuentra permitido para el patrón la suspensión de un trabajador en sus labores, los términos concedidos para el patrón no pueden exceder de ocho días en sus labores, en tanto que, tratándose de suspensiones en sus labores impuestas por un sindicato a sus miembros, dicho término puede ser muchísimo mayor tal como se hará valer al referirse a dicha suspensión en el inciso correspondiente.

d) Suspensión de los derechos sindicales.- El tipo de suspensión a que se hace referencia, es aquella por virtud de la cual se priva temporalmente al trabajador miembro de la organización sindical del ejercicio de sus derechos derivados de los propios Estatutos.

Este tipo de sanción afecta directamente al trabajador en el ejercicio de sus derechos normalmente de votación y decisión en las asambleas o en los acuerdos que al respecto emitan las organizaciones, así como al derecho de ser comisionado para la

realización de ciertos y determinados eventos sindicales, pero ello no lo excluye de la obligación de continuar contribuyendo al régimen económico del sindicato, de concurrir a los actos a los que fuere citado y a cumplir con las obligaciones y acuerdos emitidos por el propio sindicato.

Este tipo de sanción, desde luego no guarda ninguna semejanza con las sanciones que pudiere aplicar el patrón.

e) Inhabilitación para desempeñar cargos sindicales.- Esta medida disciplinaria es aquella por la cual el socio de la organización sindical, queda imposibilitado para ocupar o desempeñar cargos dentro del sindicato como son: Secretario General, Secretario del Interior, Secretario de Trabajo, etc. o cualquier otra comisión. Constituye una suspensión de derechos sindicales ya que precisamente uno de éstos derechos es la aptitud de ser votado y desempeñar cargos o comisiones dentro de dicho sindicato.

En los mismos términos que la anterior sanción, no guarda semejanza alguna con alguna de las que pudiere aplicar el patrón.

f) Destitución del cargo que desempeñe el miembro del sindicato.- Esta sanción consiste en la suspensión definitiva en puestos o comisiones de carácter sindical, se trata pues, de que ya se tiene el cargo y por virtud de la sanción que le es imputable, éste cargo que desempeña el socio cesa o se suspende.

Al igual que las anteriores este tipo de sanción únicamente tiene matices exclusivamente sindicales.

g) Deserción.- Consiste en declarar a un miembro fuera del sindicato, con la consecuente pérdida de la totalidad de sus

derechos. Esta sanción se refiere a los casos en que un socio demuestre con determinadas acciones que ya no quiere seguir perteneciendo al sindicato, por lo que se le considera fuera del mismo.

De la misma manera, dicho tipo de sanción únicamente encuentra su fuente de procedencia dentro de las sanciones sindicales, máxime cuando, como en la mayoría de los casos acontece, existe dentro de los pactos Colectivos de Trabajo la llamada cláusula de preferencia contractual que impone al patrón la obligación de utilizar únicamente trabajadores miembros de la organización sindical titular del Contrato Colectivo, por lo que existiendo dicha obligación es evidente que al dejar de ser miembro del mismo, resulta lógico considerar aplicable como sanción su deserción, mediante la petición formulada por el propio trabajador al sindicato y éste al patrón.

Tampoco tiene similitud alguna con sanción que pudiere imponer el patrón, por lo que por su naturaleza, es típica de procedencia sindical.

h) Expulsión.- Es aquella sanción por virtud de la cual se separa definitivamente a un miembro de la organización sindical.

Quando los asociados dejan de cumplir con las disposiciones contenidas en los Estatutos como causas específicas de expulsión, la misma ha sido considerada también como la llamada cláusula de exclusión.

Esta llamada expulsión o exclusión, resulta ser la máxima sanción que puede imponer un sindicato a sus agremiados y por virtud de la misma, el trabajador que es excluido de su trabajo por aplicación de la llamada "cláusula de exclusión", deja de ser miembro del sindicato que le aplica dicha exclusión y deja de prestar servicios para el

patrón, por lo que esta causa tiene similares consecuencias a las derivadas de la rescisión de un Contrato de Trabajo que como sanción aplica un patrón.

En la mayoría de los Estatutos sindicales puede encontrarse que las sanciones a que se aplican generalmente a sus socios o miembros varían desde una amonestación escrita o verbal, hasta la misma expulsión del sindicato, pasando por la suspensión de sus derechos sindicales, suspensión temporal en su trabajo y la remoción de los cargos directivos de la organización sindical.

3.- Regulación de las sanciones.

Los hombres gozan de libertad para constituirse en asociaciones de trabajadores con un objetivo común, como es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; lo son también para escoger las normas más indicadas para lograr el fin que se propone, para ello son creados los Estatutos del sindicato, de los que la Ley Federal del Trabajo a grandes rasgos define su contenido sin hacer una reglamentación más profunda, puesto que su interferencia significaría desconocerle a la asociación sindical su autonomía sindical, esta consiste en la facultad de dictar normas que regulen su conducta y que como se ha dicho la Ley marca algunos límites, en el caso concreto de las medidas disciplinarias, aún cuando las señala como contenido de los Estatutos no precisa cuáles, como y porque causas deban aplicarse, precisamente porque es una cuestión de su régimen interno, y la aplicación de las sanciones varía de un Estatuto a otro.

El Maestro Nestor de Buen, define los Estatutos como ..." La norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del

sindicato con terceros..."⁴⁵ Por ello resulta que los Estatutos deben contener las medidas disciplinarias, puesto que son estos lo que regulan las relaciones del sindicato con sus miembros.

Toda organización sindical requiere de la presentación de sus Estatutos, ante la Autoridad Laboral competente, para obtener legalmente su registro, es por ello que tienen tanta importancia los Estatutos y su adecuación a las necesidades de la vida sindical.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 359, autoriza a los sindicatos para que redacten sus propios Estatutos, y el artículo 371 señala cual debe ser su contenido.

El artículo 371 de la Ley Laboral nos enumera que los Estatutos de los sindicatos deberán contener una denominación que los distinga de los demás, ya que los sindicatos como toda persona física o moral debe llevar un nombre que sirva para distinguirlo de los demás, el cual se sugiere es conveniente lleve un nombre que exprese la naturaleza de la asociación.

El domicilio, es un atributo de las personas, y en el caso específico, un sindicato es una persona moral, además del nombre, de acuerdo con ello su domicilio del sindicato será el lugar donde tenga establecida su administración.

La duración del sindicato, es un punto difícil de precisar debido a que normalmente no se establece el tiempo que durará éste, pero anteponiéndose precisamente ante dicha eventualidad, se entiende que cuando falte esta disposición de duración del sindicato se entenderá constituido por tiempo indeterminado.

El objeto del sindicato puede ser tan variado como las necesidades e imaginación de quienes redactan los Estatutos, sin embargo, el contenido no debe rebasar los límites que señala el artículo

⁴⁵ De Buen Nestor, Op. Cit. Tomo II, Pág. 654.

356 de la Ley Laboral, esto es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del grupo.

El trabajador al asociarse en una organización sindical, con un fin claramente definido y propio, perderá su personalidad individual para formar parte de los nuevos derechos propios de la voluntad colectiva, existe una preferencia marcada de los intereses colectivos a los intereses individuales, es por ello que el sindicato puede libremente aceptar o rechazar a cualquier trabajador que desee pertenecer a él, cuando no reúna las condiciones que la organización señala, se trata pues a grandes rasgos de las condiciones de admisión de miembros.

Por su parte los derechos de los asociados, son por el sólo hecho de pertenecer al sindicato, cada individuo puede participar en el conjunto, asegurando una verdadera democracia sindical, esta actuación constituyen los derechos con que cuenta cada trabajador, entre los derechos fundamentales encontramos el de elegir a sus dirigentes sindicales y la aptitud de ejercer el derecho al voto y ser votado para cualquier puesto sindical, la fiscalización de las cuentas sindicales o control de las finanzas sindicales que como lo marca el artículo 373 de la Ley en comento, es llevado al cabo por la directiva, sin embargo deberán rendir cuentas por lo menos cada seis meses a los miembros de la organización sindical de su patrimonio.

Existen otras obligaciones como las de acatar todas las disposiciones emanadas de las asambleas y los directivos sindicales, que deberán observar los socios, el no realizar actos que causen o puedan causar perjuicios a la asociación, el desempeño correcto de puestos, cargos o comisiones que se han conferido y principalmente la aportación de las cuotas sindicales, previstas en los Estatutos y que el patrón entrega

directamente al sindicato, descontando de su salario de los trabajadores dicha aportación, cuando así se pacte en el Contrato Colectivo.

Cabe destacar la importancia que se le da a los Estatutos en lo referente a las correcciones disciplinarias y a los motivos y procedimientos para expulsión de miembros, su finalidad es conseguir el buen funcionamiento interno dentro de la organización sindical.

El contenido de los Estatutos independientemente de los requisitos que la Ley marca deben incluir las finalidades y objetivos de la agrupación, las relaciones del sindicato con el sistema de relaciones sociales y con el poder político. De ahí que haya declaraciones encaminadas únicamente al mejoramiento de las condiciones de vida de los agremiados y las que fijan objetivos de transformación social revolucionaria. Los procedimientos a seguir dentro del ámbito de organización interna o de acción del sindicato, requiere del contenido de lineamientos a seguir para la elección de Autoridades y representantes del propio sindicato.

Desde luego no todos los sindicatos se organizan de la misma forma, dependiendo de que los mismos hubieran sido organizados y creados como sindicatos de una sola empresa, sindicatos gremiales, sindicatos de industria, sindicatos de oficios varios, que son los que habitualmente determina la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no puede existir limitación alguna para poder establecer un tipo determinado de sindicato, ya que inclusive estos se han ido creando y agrupando para crear dado su número organismos sindicales con mayor control y número de asociados.

Dentro de la Ley Laboral puede encontrarse en el artículo 360 las siguientes clases de sindicatos de trabajadores a saber:

"Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

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

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

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

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

Cada uno de los sindicatos señalados con anterioridad requieren de normas estatutarias distintas y especialmente diseñadas por las propias personas que integran dicho sindicato, que con el tiempo y dada la naturaleza de las actividades que desempeñan los trabajadores miembros de un sindicato, han llegado a ser hasta sofisticadas o sea que claramente se encuentran destinadas según el tipo de actividad que comprende el gremio, o actividad a la que se dedica el mayor número de trabajadores que pertenecen a ciertas y determinadas labores, por ello es evidente que inclusive la antigüedad de existencia de algunos sindicatos ha creado algunos parámetros especiales o diversos en relación con algunos otros Estatutos de organizaciones mas recientes o en su defecto de Estatutos de organizaciones integradas por asociados o

miembros de un sindicato que desempeñan actividades altamente calificadas desde el punto de vista técnico.

Habitualmente dentro de toda organización sindical se desarrollan tres funciones distintas:

- a) Deliberativas-resolutivas,**
- b) Ejecutivas y**
- c) De vigilancia.**

Para ello cuentan con órganos que los llevan al cabo, y que varían de un sindicato a otro, dependiendo del tipo y tamaño de éste.

a) Es común que en los sindicatos la máxima Autoridad sea la Asamblea General de todos los miembros, ésta es una de las típicas facultades deliberativas-resolutivas, pues es dicha asamblea la facultada para establecer los lineamientos de la organización, elegir a sus órganos ejecutivos, designando a la mesa directiva y resolver en última instancia sobre sanciones a sus socios, funciona como órgano jurisdiccional interno, para conocer de las faltas sindicales e imponer las sanciones establecidas en los Estatutos.

Sin embargo, en sindicatos gremiales, industriales, nacionales de industria, de oficios varios, que tienen un número considerable de socios y además trabajan en distintas instalaciones, realizar asambleas generales con la participación directa de todos los miembros, resulta difícil llenar el quórum suficiente que determinen sus Estatutos para obtener acuerdos generales de asamblea, es por ello que según sus propios Estatutos pueden llegar a establecerse células básicas de organización que faciliten la participación de los socios, por ejemplo: en delegaciones, secciones, las cuales estarán siempre supeditadas a los

acuerdos y decisiones de un poder central que puede constituirse en un comité Nacional, según lo hubieran determinado sus propios Estatutos.

Las asambleas respectivas son las máximas autoridades de las delegaciones y secciones al igual que entrándose de sindicatos nacionales, de industria, etc. y en ellas se expresa de manera directa la voluntad colectiva del conjunto de trabajadores de la dependencia o área que se trate. Dichas asambleas pueden decidir sobre la aplicación de sanciones, siempre y cuando en los Estatutos, esté contemplada ésta facultad, o bien si las secciones o delegaciones de las que se habla son independientes.

Además de las secciones o delegaciones que llevan al cabo sus asambleas, un sindicato de esta naturaleza requiere de un órgano deliberativo-resolutivo de carácter general, por lo cual se establece un Congreso general con máxima autoridad sindical y que debe reunirse en forma ordinaria generalmente una vez al año.

b) Los órganos ejecutivos varían un poco de un Estatuto a otro, ya que todos los sindicatos, ya sean pequeños o grandes cuentan con un comité ejecutivo o mesa directiva, que es el órgano permanente de dirección y representación sindical, cuya función primordial es tratar todos los asuntos que se realicen con la ejecución de las labores y con la observación del Contrato Colectivo de Trabajo.

El comité ejecutivo es elegido por la libre voluntad de los miembros de la asamblea y regularmente se constituye el denominado por el Doctor Nestor de Buen, un "cuadro de directiva básica:

Secretario general.- que suele ostentar la representación individual del sindicato.

Secretario del interior, lo que significa "de relaciones interiores" y atiende a los problemas de organización de la institución.

Secretario del exterior, o "de relaciones exteriores" que cumple una función paralela a lo que en las empresas son las relaciones públicas.

Secretario del trabajo, con una responsabilidad especialísima respecto de las cuestiones derivadas de las relaciones laborales de los miembros del sindicato y de las colectivas que el sindicato establezca.

Secretario tesorero, guardián del patrimonio y colector de cuotas.

Secretario de conflictos, cuya misión es atender los problemas individuales y colectivos que trascienden a las autoridades.

Secretario de actas, con una función típica de fedatario..."⁴⁶

Pero ello de manera alguna implica que necesariamente puedan o deban de existir los cargos y categoría mencionados, pues estos pueden variar en su nombre, aunque habitualmente desempeñan las funciones que han quedado determinadas en el llamado cuadro de directiva básica.

c) Por otra parte en relación a los órganos de vigilancia, es regla común encontrar órganos encargados de fiscalizar la buena marcha del sindicato y vigilar el correcto funcionamiento de los distintos órganos. Para ello se constituyen comisiones tales como la de ..." Honor y Justicia, con una típica actividad jurisdiccional de instrucción, que somete a las asambleas, determinadas propuestas para sancionar o no

⁴⁶ Ibidem, Pag. 657.

a los miembros que hubiesen sido consignados..."⁴⁷, así como la función es la de asegurarse de que los funcionarios del sindicato cumplan sus obligaciones.

De estos órganos los de mayor interés para el presente trabajo, son el deliberativo-resolutivo, representado por las asambleas, que es el encargado de aplicar sanciones disciplinarias en los términos que estén establecidos en los Estatutos, y la de vigilancia, ya que para aplicar las sanciones se requiere de una investigación previa que lleve al cabo dicho órgano.

Para los efectos del presente trabajo nos referiremos a las mas tradicionales sanciones que son aplicadas por los sindicatos, sin dejar de reconocer como ya se ha hecho con anterioridad, la determinación de que existen un mayor número de posibles sanciones que pueden ser aplicadas por los sindicatos, en relación con el número de sanciones que puede aplicar un patrón, lo que lleva a establecer como se ha señalado en líneas anteriores que las sanciones disciplinarias atienden a la persona de la cual proceden, pues es evidente que los intereses a salvaguardar en ambos casos son distintos y por ello su reglamentación, tipo de sanción y alcance de la misma necesariamente deberán ser distintos.

3.1.- Amonestación.

La amonestación como se ha señalado con anterioridad es una medida disciplinaria que se utiliza para las faltas de menor gravedad y consiste en una reprensión que se hace a uno de los agremiados o miembros del grupo o asociación sindical, para que se

⁴⁷ Idem.

abstenga de una conducta, que ha realizado, en perjuicio del órgano sindical.

En términos generales la amonestación se aplica a faltas leves, las cuales a manera de ejemplo se señalan las siguientes a saber:

- Por no presentarse puntualmente a las asambleas;
- Por dejar de asistir a las asambleas;
- Por no guardar la debida compostura en el desarrollo de las asambleas.

Como puede verse aún cuando también existe dentro del grupo de las sanciones que puede aplicar un patrón, la llamada sanción de amonestación, habitualmente en el caso de las que aplica un sindicato por reincidencia de amonestación, se derivan en aplicación de sanciones económicas o multas, en la forma y términos que ya han quedado apuntadas con antelación, sin embargo esa facultad de aplicar sanciones o multas en el mejor de los casos es privativa para las Autoridades Administrativas y para las organizaciones sindicales, pero absolutamente prohibidas para un patrón, lo que viene a confirmar de nueva cuenta la circunstancia de que las sanciones son distintas y según la fuente de la que dimanar podrán ser aplicadas lo que de manera absoluta determina que pese a que tengan la misma característica general de ser aplicadas a aquellos que han incumplido con una obligación preestablecida en cuanto a la naturaleza y tipo de sanción son totalmente distintas.

3.2.- Suspensión.

Dentro del presente rubro, nos referiremos a los tipos tradicionales de suspensión que puede determinar y ser aplicable a

los trabajadores miembros de un sindicato, pues puede referirse a la simple suspensión en sus labores o a la suspensión en los derechos sindicales.

La suspensión como medida disciplinaria que impone un sindicato, constituye una facultad por virtud de la cual se separa al trabajador de sus labores sin goce de salario.

Este tipo de suspensión reviste singular importancia, dado que tales medidas aplicadas por un sindicato a uno de sus socios o agremiados para poder ser aplicada, necesariamente debe de encontrarse pactada en los Convenios Colectivos de Trabajo o en los Contratos Colectivos de Trabajo, para que el patrón se encuentre obligado a cumplir con la petición que formule la organización sindical respectiva, tal como se hará notar al referirnos expresamente a la citada suspensión en el trabajo.

Por lo que se refiere a la suspensión en sus derechos sindicales, en tal tipo de sanción desde luego no tiene intervención alguna el patrón ni siquiera como sujeto pasivo, ya que dicha relación únicamente se establece entre el socio o miembro de un sindicato, con su propia organización sindical y el alcance de la referida sanción en el mayor de los casos son totalmente desconocidos por el patrón, sólo en aquellos casos en que la suspensión en sus derechos sindicales trae aparejada la suspensión en el desempeño de algún cargo sindical, en los que únicamente dicha organización que impone la sanción comunicará al patrón la decisión del sindicato respectivo con el objeto primordial de que el patrón deje de realizar y dar intervención a la persona sancionada para la realización de algún acto determinado en nombre y representación de dicho sindicato, pero se reitera que ni en la decisión ni en las consecuencias de dicha sanción puede tener intervención el patrón.

Para suspender a uno de sus miembros, el sindicato debe basarse en las causas que previamente haya establecido en sus Estatutos o en los acuerdos de asamblea y seguir el procedimiento para su aplicación.

3.2.1.- Suspensión en su trabajo.

En la suspensión en el trabajo, impuesta por un sindicato, el socio se ve impedido para prestar sus servicios y ser retribuido a petición del sindicato, por lo que las consecuencias de ésta sanción también pueden considerarse de naturaleza económica, aun cuando la organización sindical no le cubra el importe de los salarios al socio o agremiado, pues este, con motivo de dicha suspensión decretada por su sindicato se ve impedido para recibir el salario ante la imposibilidad de prestar el servicio por cierto y determinado tiempo.

Es importante consignar, que precisamente la facultad concedida a los sindicatos para imponer este tipo de sanciones no solamente deriva de la propia facultad establecida en los Estatutos de los sindicatos, sino que, para hacer efectiva la misma es menester que también se encuentre establecida dentro de la Reglamentaciones Colectivas de Trabajo, llámese Condiciones Generales de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo o Contrato Colectivo de Trabajo, la obligación con cargo al patrón de suspender a un trabajador miembro del sindicato titular del Contrato Colectivo o de la representación obrera, bastando la petición por escrito por parte de dicho organismo sindical, pues es evidente que de no existir debidamente pactado la citada obligación con cargo al patrón, jamás podría aplicarse la citada suspensión en sus labores.

Cabe establecer y consignar que habitualmente dichas facultades y derechos concedidos a los sindicatos para aplicar la sanción de suspensión en sus labores a un socio agremiado puede encontrarse determinada en los propios Estatutos, pero cabe también la circunstancia de que tales acuerdos sean tomados en casos concretos y específicos por los llamados acuerdos de asamblea, pues no debemos pasar por alto que precisamente la soberanía de tales asociaciones sindicales radica en todos y cada uno de sus miembros, y precisamente en las asambleas generales de las organizaciones sindicales es cuando necesariamente se encuentra determinada la soberanía y decisión de dichas organizaciones sindicales.

También es fundamental consignar, que tratándose de sanciones de suspensión en las labores, aplicadas por los sindicatos el régimen de temporalidad previsto por la Ley en el caso de las sanciones de suspensión que puede aplicar un patrón, son diametralmente distintos.

En efecto, en tanto que se impone como obligatorio para un patrón el aplicar como sanción máxima de suspensión en sus labores a uno de sus trabajadores un término que nunca podrá exceder de ocho días, como lo determina la fracción X, del artículo 423, entrandose de sanciones disciplinarias que pueden contener un Estatuto que regule la vida interna de un sindicato, no se señala en el artículo 371, fracción VII, el término máximo de la suspensión que puede aplicar un organismo sindical.

Por otra parte, cabe también distinguir que como se señaló oportunamente al referirnos a las sanciones de suspensión que puede imponer un patrón y que según el artículo 423 fracción X, deben de aparecer dentro de un Reglamento Interior de Trabajo, criterio que no hemos sostenido por las razones que se apuntaron oportunamente, dado

que no es imperativo para un patrón la suscripción del citado Reglamento Interior de Trabajo, en el caso de las organizaciones sindicales, es definitivamente imperativo, la existencia de unos Estatutos para poderle dar vida jurídica a dicha organización sindical, pues precisamente la exhibición oportuna de los Estatutos sindicales, junto con el acta constitutiva del mismo, lista con el número nombre y domicilio de los miembros que la integran, designación de la directiva correspondiente, son los documentos fundamentales que deben ser exhibidos invariablemente ante las Autoridades del Trabajo para solicitar el registro de un sindicato, según lo previene el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Como puede verse de lo antes señalado, habitualmente pueden encontrarse contenidas dentro de los propios Estatutos de una organización sindical las causas o motivos por los que pueden ser sancionados los miembros o asociados de un sindicato, pero aún queda vigente la posibilidad de que dicho organismo sindical pueda acordar en asamblea general la aplicación de alguna o algunas medidas especiales de sanción para sus miembros y las causas por las que las mismas puedan ser aplicadas.

En los mismos términos que en el caso anterior, debe quedar claramente establecido que el término máximo para la temporalidad de dicha suspensión no es el mismo que en el caso de suspensión en las labores, determinada por un patrón. Efectivamente la máxima suspensión en sus labores impuestas por un patrón no pueden exceder de ocho días, sin embargo en los Estatutos de distintas organizaciones sindicales se encuentran establecidas como sanciones la suspensión en sus labores por término muy distinto, como los que aparecen a manera de ejemplo en los siguientes Estatutos sindicales:

a) Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, que establece en el capítulo XXXII. De las disciplinas y forma de aplicarlas:

Artículo 285... La suspensión en el trabajo se aplicará en dos formas: de uno a siete días y de quince a cinco años, según la gravedad de la falta.

b) Estatutos del Sindicato de las Industrias Papeleras, Cartonera, Maderera, Celulosa, sus Materias Primas, Similares y Conexos de la República Mexicana. Disciplina y Expulsión:

Artículo 123.- Son causas de suspensión sindical mayores de tres días en el trabajo ...

c) Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas. Capítulo XVII. De las sanciones disciplinarias; de la expulsión de miembros y de las recompensas sindicales:

Artículo 107.- La suspensión en el trabajo ...podrá tener la duración máxima que, sin contravenir la Ley, convenga en el sindicato y aquellas (agremiadas).

Reglamento Interior de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y Asociados.- Capítulo III. Suspensiones de trabajo a petición del Sindicato:

Artículo 101.- Suspensiones a petición del sindicato.- Las compañías en los términos de la cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo, harán efectivas las suspensiones de trabajo que pida el sindicato, en contra del trabajador hasta por un término de: ...II. Por faltas sindicales.- Tres meses, en contra de cualquiera de sus agremiados que hubiere cometido faltas en perjuicio de su agrupación o sus agremiados.

Cabe también recordar que en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en vigor como en los artículos respectivos de las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 al igual que la que esta en vigor, únicamente se señala que los Estatutos contendrán las medidas disciplinarias que dicho organismo pueda aplicar a sus agremiados sin señalar en forma alguna un término máximo de dicha sanción y estableciendo también como una condición indispensable para lograr su registro el de acompañar los Estatutos de dicha organización entre otros documentos para el multicitado registro, de lo que deviene como consecuencia la facultad discrecional de dichas organizaciones sindicales para la imposición de la medida disciplinaria de suspensión en sus labores en los términos que lo determinen los citados organismos sindicales y por ello debe considerarse que no puede ser aplicado por analogía el término máximo de suspensión en sus labores al de ocho días, como en el caso del patrón.

No obstante lo anteriormente señalado existe Jurisprudencia que señala que deben ser equiparables las sanciones establecidas como medida disciplinaria tanto por un patrón como por un sindicato, la cual en su parte conducente señala:

"SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.- Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refieren el artículo 371, fracción VII de la Ley de la materia de 1970 son facultades consignadas a favor del sindicato titular del Contrato Colectivo o del administrador del Contrato Ley para que el patrón las aplique a los miembros que son sancionados por el sindicato,;

esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento Interior de Trabajo, y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada la misma situación reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento citado de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido, esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria por lo que incurre en responsabilidad.

SÉPTIMA ÉPOCA, QUINTA PARTE:

Vols. 145 - 150- Pag. 61. A.D. 644/80 Sindicato Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil. 5 votos.

Vols. 145 - 150 Pag. 61. A.D. 3028/80 Sindicato Industrial Obreros Sindicalistas Puebla Textil. 5 votos.

Vols. 145 - 150- Pag. 61 A.D. 5132/80 Simón Muñoz Camacho. Unanimidad de cuatro votos.

Vols. 163 - 168 Pag. 42 A.D. 1993/81 Unión de Estibadores Marítimos y Terrestres, Carretileros, Cargadores de Autotransporte, Alijadores,

Chacadores, Amarradores de Buques, Equipajeros, Conexos y Similares del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacán. 5 votos.

Vols. 175 - 180. Pag. 40 A.D. 8634/82 Francisco Sánchez García y Ots. 5 votos.

APÉNDICE 1917 - 1985, QUINTA PARTE PAGINA 273."

La anterior transcripción aún cuando se refiere a una suspensión indefinida como corrección sindical, dentro de su texto claramente señala que en todo caso debe de equipararse en cuanto a su término la sanción disciplinaria de suspensión en sus labores, tanto la patronal como la sindical, sin embargo dicha Jurisprudencia parece olvidar al referirse que debe de encontrarse establecida en un Reglamento Interior de Trabajo que dicho cuerpo de normas no es imperativo para el patrón, por lo que es incuestionable que la limitación de referencia puede carecer de base de sustentación como oportunamente se dejó señalado y por lo que se refiere a que los Estatutos de una organización sindical hubieran señalado términos superiores a los de ocho días como término máximo para suspensión en sus labores estableciendo que serían ilegales, cabe recordar que como también se ha indicado, dichos Estatutos han sido oportunamente conocidos por las propias Autoridades del Trabajo y se encuentran depositados ante las Autoridades Administrativas del Trabajo respectivas como condición para otorgarles número de registro, a las organizaciones sindicales, sin que hubieran reparado ni con anterioridad ni a la presente fecha respecto de la supuesta ilegalidad de dichos términos de suspensión. Se recuerda de nueva cuenta que en todo caso es facultad tanto de los trabajadores en su conjunto y organizados como sindicatos la facultad de expedir sus Estatutos y Reglamentaciones correspondientes dentro de la cuales se encuentra la facultad para imponer medidas disciplinarias en los términos y condiciones que aseguren la

buena marcha y vigencia de la organización sindical respectiva, organismo que como representante de la clase obrera tendrá que equilibrar sus fuerzas ante los detentadores de los medios de producción o sea el patrón, por lo que impedir que dicha organización determine y en su caso aplique las sanciones acordadas por su propia organización y conocidas por los miembros que integran dicho sindicato, sería tanto como propiciar por parte de las Autoridades una forma de debilitar los propios sindicatos.

Es fundamental establecer que cuando nos referimos a las sanciones que puede aplicar un patrón a sus trabajadores y especialmente a la suspensión en su trabajo, señalamos que tenía como característica la inmediatez, esto es que entre la falta cometida y la aplicación de la sanción respectiva debería mediar un término perentorio, término que se encuentra establecido en la fracción I del artículo 517, de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo de la simple lectura del capítulo respectivo de la citada Ley Laboral, nos encontramos que no existe un término concreto establecido para efectuar la aplicación de una sanción de suspensión de labores solicitada por un sindicato, motivo por el que es indudable que dicho término en el mejor de los casos debería ser el establecido en el artículo 516 del mismo ordenamiento legal, que es el de un año, que contiene la regla general en materia de prescripción en nuestro ordenamiento laboral.

Sin embargo el criterio anteriormente señalado parece encontrar una diferente orientación según lo establece el criterio que en dos ejecutorias ha sido sostenido, y que debemos aplicar por analogía y en su parte conducente sostiene lo siguiente:

" CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA TERMINO.- En el

Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regule expresamente el término de prescripción a que debe sujetarse la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del sindicato titular de un Contrato Ley o Contrato Colectivo de Trabajo. La cláusula de exclusión por separación establecida en el Contrato Colectivo o en el Contrato Ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de la Ley de la materia, es facultad consignada a favor del sindicato titular del Contrato Colectivo o del administrador del Contrato Ley, para que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tiene los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncian al sindicato se computa apartir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

SÉPTIMA ÉPOCA, QUINTA PARTE:

Vols. 145- 150, Pag. 19, A.D. 1739/80 José Luis García Rosales y Ots. 5 votos.

Vols. 163- 168 Pag. 13 A.D. 1465/82 Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos."

Aún cuando los anteriores criterios se refieren al supuesto de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, lo hemos referido en este título, atento a que en el mismo se refiere específicamente a los términos prescriptivos, término dentro del cual se encuentra también la suspensión en sus labores como medida disciplinaria, por lo que se considera oportuno insertarla en este lugar.

Sin embargo el criterio en cuestión aun presenta varias interrogantes, pues por una parte pretende establecer que existe similitud entre la relación que guarda un trabajador con su patrón como la que guarda un socio con su sindicato; igualmente pretende equiparar las causas de rescisión previstas por la Ley que son la consecuencia de aplicación de una rescisión de Contrato o de relación de trabajo por parte de un patrón en relación con su trabajador, con las causas de separación de dicho trabajador en relación con su organismo sindical, fundamentalmente por estas últimas diferencias consideramos debe de tener diverso trato, pues no pueden equipararse de manera alguna la relación de trabajo y las obligaciones y derechos derivados de la misma, con las obligaciones y derechos derivados de la relación entre un socio o miembro de un sindicato con su propia organización, pues si como se ha dicho precisamente las organizaciones sindicales fueron creadas para equilibrar las fuerzas de los trabajadores ante los detentadores de los medios de producción o de los instrumentos de trabajo es incuestionable que al darles el mismo trato a las organizaciones sindicales y al patrón, se

está considerando en forma individual al trabajador como ente jurídico, procurando con ello pérdida de fuerza en los propios organismos sindicales, sin embargo todo ello constituye un problema de valoración que en su caso deberá ser resuelto por quienes se dedican a la axiología jurídica.

3.2.2.- Suspensión en sus Derechos Sindicales.

Por ellos deberá entenderse la sanción impuesta a un trabajador individualmente considerado por la organización sindical a la cual pertenece, derivada normalmente de la falta de cumplimiento a los Estatutos de dicho sindicato, medida ejercitada por la misma agrupación y a través de la cual el socio o miembro de un sindicato en forma temporal y en algunos casos en forma definitiva ve afectados sus derechos como miembro de un sindicato para intervenir en el ejercicio pleno de sus derechos ante el propio sindicato o los representantes del mismo.

El Maestro Mario de la Cueva, ha clasificado los derechos sindicales en:

- a) Directos, que derivan del derecho estatutario; y
- b) Derechos sindicales, que derivan de los beneficios logrados por la actividad del sindicato.

Los primeros de ellos consisten en la mayoría de los casos en impedir la participación del sancionado en sus derechos que corresponden a la vida del sindicato, en la facultad de votar y aptitud de ser votado, derecho a ocupar cargos sindicales, a exigir el cumplimiento de los Estatutos así como el derecho a la rendición de cuentas, a solicitar la intervención del sindicato ante un patrón, en fin, son aquellos derivados de la facultad que tiene el asociado de tener una vida dinámica como miembro del sindicato.

En el segundo de los casos, esto es, los derivados de los beneficios logrados por el sindicato, nos encontramos la pérdida del derecho del trabajador sancionado por su sindicato para obtener las mejoras que dicha organización hubiere logrado para sus miembros, como en el caso de la creación de cajas de fomento de ahorro, la obtención de créditos para dichas cajas de ahorro, la inclusión dentro de programas de divertimiento y actividades sociales, etc.

Pero también nos sigue señalando el Maestro De la Cueva, que existe la llamada suspensión de derechos sindicales "reflejos", que son aquellas de las que disfrutaban los trabajadores que son miembros de un sindicato, en relación con los que no lo son, esto es, que dicha sanción sindical o suspensión en sus derechos sindicales, trae aparejada la consideración de que, por virtud de un acto sancionable, un trabajador miembro del sindicato es suspendido por tiempo determinado, dándosele por dicho tiempo el trato como de un trabajador que no fuere miembro del mismo, o bien como en los casos de la llamada cláusula de preferencia sindical o contractual.

La sanción de suspensión en sus derechos sindicales en los términos señalados puede ser de carácter temporal, de conformidad con la magnitud de la falta y de acuerdo a sus Estatutos aunque puede llegar inclusive a la suspensión total, tal como nos ocuparemos al exponer el inciso siguiente.

Cabe señalar a manera de ejemplo que si bien es cierto que se ha establecido que dichas sanciones son de carácter temporal, algunas de ellas llegan inclusive a establecer periodos de temporalidad muy importantes, tal es el caso previsto en los Estatutos del Sindicato de Trabajadores de Troquelados y Carrocerías S.A., que establece un término de suspensión de derechos sindicales hasta por

noventa días; sin embargo resulta la anterior suspensión un término corto en relación con el previsto por los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, que establecen por la misma falta una suspensión absoluta de sus derechos sindicales por un término de uno a cinco años, o como en el caso de los Estatutos del Sindicato de Trabajadores de Aguas Gaseosas, Similares y Conexos de la República Mexicana, en la que se deja en amplia libertad a la decisión de la asamblea respectiva la determinación del término de dicha suspensión.

Las causas por las que se impone son de una gama muy variada, sin que exista un patrón general que pudiese establecer una regla general, sin embargo también a manera de ejemplo se pueden citar como causas motivadoras las siguientes: falta de pago de cuotas sindicales sin causa justificada, negarse a desempeñar comisiones otorgadas ya sea por el comité ejecutivo sindical, como por la asamblea, por negarse a emitir su voto sin causa, por mostrar de palabra o de hecho actitudes diversas a los objetivos que el sindicato persigue o a provocar la falta de solidaridad entre sus miembros o por calumniar a los demás agremiados, etc.

Por otra parte también debemos señalar dentro de la llamada suspensión en los derechos sindicales, la inhabilitación para desempeñar cargos sindicales, sanción esta, que como su nombre lo determina incapacita a una persona miembro de un sindicato para poder desarrollar y desempeñar algún cargo sindical o para la realización de alguna comisión concedida por dicha organización.

Dicha inhabilitación también es una sanción temporal aunque la temporalidad de la misma también varía de conformidad con la organización sindical de que se trate, aunque algunas

han establecido inclusive por mas de cinco años. Al igual que en el caso anterior no existe tampoco patrón para la determinación de, en que casos debe de aplicarse dicha inhabilitación, citándose como ejemplo previsto en algunas ocasiones el de no cumplir por alguno de los miembros del sindicato con las obligaciones que imponen los estatutos, por organizar o pertenecer a grupos o partidos políticos fuera del sindicato, que entorpezcan las actividades de dicha organización, aunque dicha causa es por demás discutible.

También encontramos dentro de la llamada suspensión de los derechos sindicales la destitución de un cargo que desempeñe el miembro del sindicato, ésta a diferencia de las anteriores puede traer como consecuencia una suspensión temporal y aun definitiva, y por dicha sanción el trabajador miembro de un sindicato puede perder por un tiempo determinado la facultad de ejercitar un cargo o comisión sindical, pero también puede ser en forma definitiva, sin que ello implique en forma alguna que dicho socio o miembro de un sindicato deje de pertenecer al mismo, ni que deje de tener las obligaciones establecidas por los estatutos para todos los miembros del sindicato.

Entre algunas causas de destitución con cargo a los miembros de un comité ejecutivo o de quien desempeñe alguna comisión sindical podemos señalar, los siguientes casos: su intervención en fraudes electorales sindicales, la extra limitación en las funciones de su cargo, abuso de autoridad, etc.

Por último deberemos referirnos a la deserción como una suspensión de los derechos sindicales, por virtud de la cual un socio de una organización sindical se le declara fuera del mismo, ya sea por renuncia que este haga a dicho sindicato o como consecuencia de la realización de determinados actos; sin embargo la misma no debe ser

confundida con la expulsión o aplicación de la cláusula de exclusión, que como se ha indicado será materia del siguiente inciso.

En algunos casos la renuncia formulada por un miembro de un sindicato, ejercitando su derecho y garantía derivada del derecho de asociación, habitualmente trae como consecuencia la pérdida de todos sus derechos sindicales, sin embargo algunos hechos u omisiones por parte del trabajador pueden establecer su deserción de continuar siendo miembro de dicha organización, como lo sería el registrarse en una organización sindical diversa a la que el mismo pertenecía, casos en los que por su propia naturaleza nos encontramos ante la presencia de una deserción que materialmente ha realizado un trabajador que ha dejado de ser miembro de una organización sindical, pues es obvio que no puede ser miembro de dos organizaciones sindicales al mismo tiempo.

Como puede verse las consecuencias de dicha sanción son de carácter definitivo y habitualmente se presentan en los casos en que un miembro socio de un sindicato renuncia al mismo en forma verbal o escrita, por abandono por parte del trabajador a su organización sindical, abandono que podrá ser parcial o definitivo sobre todo cuando se encuentran ante conflictos gremiales, o ante conflictos de huelga, que son los casos habituales en que puede presentarse la citada sanción.

Como oportunamente y en el capítulo anterior se señaló, las sanciones aplicadas por un patrón y por una organización sindical guardan características muy diferentes, tanto respecto de la procedencia de las mismas, como por su naturaleza y por su duración, lo cual resulta evidente, atento a que los bienes a salvaguardar en cada caso son distintos y mas aún tratándose de las sanciones administrativas que habitualmente impone una autoridad a un patrón.

3.3.- Expulsión.

La expulsión o también conocida dentro de la materia laboral como la aplicación de la cláusula de exclusión, es la sanción máxima aplicada por un sindicato, que como señalamos no puede confundirse con la deserción, aun cuando tiene las mismas consecuencias jurídicas, esto es, la pérdida de todos sus derechos sindicales.

Quizá algunas personas pudieran equipararla al despido generado por el patrón, tomando en consideración los resultados de la misma, ya que en ambos casos como consecuencia del despido o de la aplicación de una cláusula de exclusión el trabajador miembro de una organización sindical deja de prestar sus servicios y como consecuencia pierde su trabajo, aún cuando también en ambos casos el trabajador que es despedido injustificadamente o el trabajador al que se le aplica incorrectamente una cláusula de exclusión tiene el derecho de recurrir ante las Autoridades del Trabajo, para que las mismas verifiquen la correcta aplicación del despido materialmente realizado o de la aplicación materialmente realizada de la cláusula de exclusión, sin embargo debe considerarse que ambas instituciones legales derivan de condiciones diametralmente distintas, lo que hace que las mismas no solamente tengan distinta reglamentación sino que sean diversas dado el bien a salvaguardar en ambas instituciones.

Si entendemos por exclusión de socios a la expulsión de los mismos de una sociedad por el incumplimiento de sus obligaciones decretadas tanto en las leyes como en sus estatutos sociales, resulta justificada su existencia.

Mucho se ha discutido en relación con la llamada expulsión o aplicación de cláusula de exclusión y ello ha dado motivo a

profundos estudios e inclusive a la elaboración de trabajos específicos y de diversas tesis tanto para obtener el grado de licenciatura como de doctorado, sin embargo en este inciso se hará un breve análisis de tal sanción consistente en la expulsión o cláusula de exclusión.

Se ha cuestionado invariablemente sobre la legitimidad de la existencia de la llamada cláusula de exclusión de ingreso y de separación, y existen criterios discordantes en relación con la misma, y al respecto el Maestro Mario de la Cueva, sostiene que "... no siempre han marchado juntas en la historia: la primera parece anterior a la Constitución de 1917: El Señor José Ortiz Petricioli, miembro distinguido de la Confederación Regional Obrera Mexicana, nos informó que la primera cláusula de exclusión de ingreso de que tiene noticia figuró en el Contrato Colectivo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A.; pero no hemos logrado encontrar un ejemplar de este contrato..."⁴⁸.

Ahora bien respecto de la cláusula de exclusión por expulsión, la misma tomó su auge y apoyo con motivo de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que ya pudo determinarse que las cláusulas de exclusión eran lícitas. Así el mismo ilustre Maestro De la Cueva nos señala que "...En el año 1934 estalló un movimiento de huelga en contra de la Cía. Mexicana de Petróleo "El Águila" S.A., los contendientes aceptaron que el Presidente de la República, General Rodríguez fungiera como árbitro: el laudo se dictó el 9 de junio y en él impuso el Presidente sujetas a una reglamentación las dos cláusulas de exclusión..."⁴⁹.

La existencia de la llamada cláusula de exclusión por expulsión y de su correlativa por ingreso, derivan precisamente, de la

⁴⁸ De la Cueva Mario, Op. Cit. Tomo II, Pag. 372.

⁴⁹ Ibidem, Pag. 375.

libertad que tienen los trabajadores para su asociación. Así el Doctor Nestor de Buen señala la libertad como "...la posibilidad de elegir la conducta de manera que no se afecte un derecho de otro..."⁵⁰, y al referirse a la libertad sindical la señala como "...reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una citada clase..."⁵¹.

Es indudable que quien interviene en la formulación de unos Estatutos cuando se constituye un sindicato o bien se adhiere a una organización sujetándose a los Estatutos ya existentes, esta ejercitando un derecho derivado de esa libertad de asociación, con ello se somete a los términos y condiciones establecidos en dichos Estatutos, pero dicho ejercicio realizado en forma individual por una persona, no afecta su condición personal y menos aun el derecho colectivo de los socios, sin embargo hay quienes se han empeñado en establecer que existe o puede existir una contraposición de intereses, especialmente al ser aplicada la llamada cláusula de exclusión por expulsión o separación, que no es otra que la facultad que tiene un sindicato derivado de la existencia de un Contrato Colectivo celebrado con un patrón y que obliga a este último a separar permanentemente a un trabajador que es expulsado por el sindicato o como lo señala el Maestro Mario de la Cueva "...la capacitación que otorga la Ley a la asociación profesional para sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo que desempeñan en la empresa, regida por el Contrato Colectivo..."⁵².

El citado autor considera inconstitucional la cláusula arguyendo que: "...la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres..." que existe "...una evidente contradicción entre esta cláusula y el principio de libertad

⁵⁰ De Buen Nestor, Op. Cit. Pág. 505.

⁵¹ Idem.

⁵² De la Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 385

individual..." y que "...el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público..."³³.

Sin embargo existen autores que justifican y señalan como constitucional la citada cláusula de exclusión por separación entre los que puede mencionarse a Humberto Ricort, que es citado por el Doctor Nestor de Buen, quien es partidario de la predominancia del interés colectivo sobre el individual al establecer:

..."Que el movimiento obrero jamás se propuso el objetivo de que la Ley reconociera un derecho individual de los trabajadores para organizar sindicatos. Lo que quería era reconocimiento legal de las organizaciones obreras..." que la cláusula de exclusión se justifica ya que ..."obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical, colocándole ante la imposibilidad de lograr empleo o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales..." y que ..."la naturaleza social de el derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión, de que en el conflicto entre el hombre y el grupo necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo... de ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionan con la exclusión del trabajador que ataca al grupo y la consecuente pérdida del trabajo, no pueden ser consideradas como anticonstitucionales..."³⁴.

Con lo anterior se dejan apuntadas las corrientes existentes respecto de la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por expulsión que es tema de este inciso, y de su correlativa de exclusión por ingreso.

³³ *Ibidem*, Pag. 386, 387.

³⁴ De Buen Nestor, *Op. Cit.* Pag. 501.

Es importante establecer que al hablar de la libertad de asociación se ha hablado paralelamente de la autonomía que tienen las organizaciones sindicales para establecer dentro de sus Estatutos los términos y condiciones no solamente de su organización administrativa sino también las facultades con que cuentan las mismas para la aplicación de sus sanciones e inclusive de la determinación de aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso y por separación, pues hay quienes mostraron su preocupación por garantizar la libertad individual frente a las asociaciones profesionales, sin embargo cabe apuntar que el artículo 123 de la Constitución no responde a dicha actitud, pues asume una actitud intermedia como nos señala el Maestro De la Cueva al indicar que "...el reconocimiento de la realidad social de la asociación profesional y de sus derechos particularmente, intervención en los problemas de trabajo, pero reconocimiento también de las libertades humanas y, en consecuencia coordinación de los derechos de los hombres y de los grupos..."⁵⁵. Y no podría ser de otra manera, dado que dentro de la Constitución Política del País, se concentran no solamente las garantías individuales, sino también las garantías sociales.

Específicamente el Maestro De la Cueva al referirse a la autonomía del sindicato claramente señala: "...que no quiere decir soberanía, porque la asociación profesional si bien es autónoma en su régimen interior, esta encuadrada en el orden jurídico estatal..."⁵⁶.

Y el Doctor Nestor de Buen, al referirse a la autonomía sindical señala que resulta exagerado hablar de soberanía en un sindicato ya que el único que puede ser soberano lo es el Estado, porque cuenta con la facultad de decisión única e inapelable y que es este ultimo, esto es el Estado, el que determina la existencia de sindicatos al otorgarles

⁵⁵ De la Cueva Mario, Op. Cit. Pag. 383.

⁵⁶ Ibidem, Pag. 332.

su derecho al registro, limitar los tipos de sindicatos, sus Estatutos y el contenido de los mismos e inclusive el derecho para cancelar su registro, por ello ..."es indudable que los sindicatos aun cuando sea unidades de voluntad, no son absolutamente independientes de la voluntad del Estado... en virtud de ello resulta falso afirmar la soberanía de los sindicatos ...aunque si puede hablarse de autonomía sindical frente al Estado..."⁵⁷.

Así pues la autonomía sindical faculta para emitir las normas que regulen la propia conducta de la organización y la de sus socios, señalando los casos concretos en que podrá regularse así como las medidas y sanciones que han de aplicarse, y si bien es cierto que existe libertad de las organizaciones para señalar las sanciones y condiciones de aplicación de las mismas, al referirse precisamente a la cláusula de exclusión por separación, si tuvo buen cuidado de reglamentar cuando menos el procedimiento para la aplicación de las mismas, con el propósito de evitar el abuso y las arbitrariedades para la imposición de estas, pero dejo en libertad a los sindicatos para determinar los casos concretos por los que se aplicarían las sanciones, motivo por el que, aparecen diversas causas según los diversos Estatutos de las organizaciones sindicales.

Efectivamente concedió autonomía a las organizaciones sindicales para aplicar la cláusula de exclusión por separación, pero ordenó que la misma se sujetara a reglas específicas determinadas por la propia ley, pero como era natural y tratándose como se trata de una sanción que tiende a establecer la hegemonía y la solidaridad de clase frente al patrón, a éste ultimo le impidió toda intervención frente a las decisiones de la organización sindical.

Específicamente el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

⁵⁷ De Buen Nestor, Op. Cit. Pág. 508.

"Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:
...V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato..."

Tal prohibición resulta lógica y natural, pues no resulta propio considerar que siendo el sindicato el único instrumento colectivo de resistencia frente al patrón, se le diere a este último alguna facultad para intervenir y determinar u opinar sobre las decisiones de carácter sindical.

Este criterio y posición ha sido reiterado por los Tribunales del Trabajo en la tesis Jurisprudencial que a continuación se indica:

" **CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.** El Patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical lo cual es contrario a la Ley.

QUINTA ÉPOCA:

Tomo LXI. Pag. 1187. A.D. 7594/38 García Antonio G. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXIV. Pag. 1593. A.D. 7015/39 Olguín Eduardo. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXV. Pag. 2575. A.D. 2827/40 Colgate Palmolive Peet. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXV. Pag 6545. A.D. 7077/42 Aguirre Luis. 5 votos.

Tomo LXXVI. Pag 5964. A.D. 682/43 Cordelería de San Juan. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice 1917 - 1985 Quinta Parte Pagina 34."

Si bien es cierto que el patrón no puede intervenir de conformidad con la Jurisprudencia señalada en relación con los términos y condiciones en que se aplica una cláusula de exclusión por separación, al sindicato que aplica dicha cláusula, si resulta imperativo el cumplimiento de extremos y condiciones previstos por sus Estatutos o por la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto el artículo 371 en su fracción VII, estableció un procedimiento que invariablemente deberá ser cumplido por los propios sindicatos para poder ser expulsado uno de sus miembros, requisitos éstos mínimos que pueden ser y en algunos casos son adicionados de conformidad con lo establecido por los propios Estatutos de cada organización sindical.

Estos requisitos mínimos son los siguientes:

"Artículo 371.- Motivos y procedimientos de expulsión:

...Fracción VI.

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

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

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

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

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

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

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los Estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso..."

Como puede verse de la transcripción del precepto indicado la aplicabilidad de dicha cláusula de exclusión por expulsión requiere del cumplimiento de estrictas formalidades, por lo que la falta de cumplimiento a las mismas da origen a que la aplicación de dicha cláusula sea puntualmente cumplida, so pena de que en su caso el trabajador que es expulsado del seno de la organización sindical, sin haberse cumplido los extremos establecidos tanto en la Ley como en sus Estatutos, tendrá derecho a recurrir ante las Autoridades Laborales respectivas para reclamar de la organización sindical respectiva las consecuencias de la falta de cumplimiento a las prevenciones establecidas en la Ley o en sus Estatutos, ya sea reclamando el pago de los daños y perjuicios correspondientes (a los cuales de nueva cuenta los Tribunales Colegiados en materia de trabajo y la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los han equiparado al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos) o a la reinstalación (por proposición sindical en cumplimiento de laudo o ejecutoria y al pago de salarios caídos), en los casos que así lo solicite el trabajador y en los que también demanda al patrón para dicho efecto.

Es evidente que en los términos anteriormente señalados, para que un sindicato pueda aplicar la cláusula de exclusión

por expulsión originalmente deberá de observar las siguientes circunstancias:

a) Que el trabajador sea miembro activo del sindicato;

b) Que exista un motivo de expulsión previsto en los Estatutos, motivo que por su naturaleza deberá ser grave;

c) Que se cumplan los procedimientos establecidos en los Estatutos y en la Ley, debiendo ser oído y recibidas sus pruebas que ofrezca el trabajador a quien pretende aplicársele la expulsión;

d) Que se emita el acuerdo de expulsión y que dicho acuerdo sea votado por las dos terceras partes de los miembros que integran la asociación sindical.

Podría también discutirse si por la circunstancia de que el trabajador al que pretende aplicársele una cláusula de exclusión por expulsión al sujetársele a un procedimiento establecido en unos Estatutos o establecidos en la Ley, ser oído, recibírsele pruebas y como consecuencia de ello votarse la resolución de expulsión o alguna otra sanción, nos encontraríamos frente al caso de un Tribunal Especial, que se encontrare en total incongruencia con lo señalado por el párrafo segundo del artículo 14 de la Constitución Política del País, que prohíbe la existencia de Tribunales Especiales, sin embargo hemos de recordar que con anterioridad ya se ha apuntado que por una parte si es constitucional la existencia de la llamada cláusula de exclusión tanto por ingreso como por expulsión, reiterando las doctas opiniones que al efecto señaló el Doctor Nestor de Buen, y por otra parte que en todo caso la aplicación que determine una organización sindical que pudiese decretar la expulsión, no constituye en forma alguna una sentencia o laudo, ya que la misma puede si al interés del afectado conviene ser combatida y en su caso como quedo

mencionado sujetarse al fuero y competencia de las Autoridades Laborales correspondientes, esto es ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje para que estas determinen sobre la legalidad de la aplicación de dicha cláusula, lo que demuestra de manera precisa que no se trata de un procedimiento judicial, sino de un procedimiento que garantiza tanto al trabajador afectado y a la organización sindical el cumplimiento de las obligaciones previstas por la Ley y por los Estatutos a los que se somete en forma voluntaria el trabajador desde la fecha de su ingreso a la citada organización sindical.

Cabe señalar el criterio sostenido por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo en la siguiente Tesis:

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN ILEGAL DE LA Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS.- Si la empresa demandada, al separar al trabajador se concreta a cumplir con el contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, y el sindicato por su parte no prueba haber cumplido con los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aplicación de dicha cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y al sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados.

A. 193/80.- Sindicato de Trabajadores de Singer Mexicana S.A. de C.V. y otro.- 26 de abril de 1982. Ponente: José Martínez Delgado.- Secretaria: Norma Fiallega Sánchez.

Informe 1982.- Tercera parte.- Tribunales Colegiados. Pag. 142."

De lo antes expuesto se desprende que si bien es cierto que el patrón no interviene dentro de las decisiones que toma un sindicato y en la especie de la declaración y aplicación de cláusula de exclusión por expulsión, respecto de la legalidad de la misma, cuando la misma es sometida al fuero y competencia de las Autoridades Jurisdiccionales, estas como en el caso a que se refiere la ejecutoria transcrita puede propiciar una condena como lo señala el caso concreto de reinstalación, sin que sea menester que el sindicato de nueva cuenta proponga al trabajador al que ilegalmente le fue aplicada la expulsión para que éste con el laudo emitido y que haya causado estado, obtenga por parte del patrón la reinstalación en su puesto, esto es, que por un acto ilegal cometido por el sindicato, el patrón deberá cumplir con el Laudo reinstalando al trabajador cuando éste así lo hubiere solicitado, no obstante que como también se señaló oportunamente el patrón no puede tener injerencia en los términos y condiciones por las cuales se aplico la expulsión y menos a calificar la misma, por lo que es evidente que aún en dicho caso y no obstante que el patrón no tuvo intervención alguna deberá en su caso de cumplir con la resolución emitida por la Autoridad Jurisdiccional.

Para confirmar que aun en los casos de aplicación de sanciones por un organismo sindical, al ser impugnadas éstas por el trabajador afectado ante las Autoridades Jurisdiccionales competentes, esta última puede emitir resoluciones o laudos en los que se condene inclusive a un patrón por algunas prestaciones, no obstante que dicho patrón como es natural no hubiere intervenido en la aplicación de dicha sanción. Al efecto se transcribe el Criterio sostenido por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la Ejecutoria que a continuación se transcribe:

" IMSS. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO IMPUESTA COMO SANCIÓN, Y QUE LA JUNTA DECLARO INDEBIDA GENERA ANTIGÜEDAD.- La Junta del conocimiento incorrectamente absolvió al demandado del reconocimiento de la antigüedad reclamada por el actor, porque si bien de acuerdo con la cláusula correspondiente del Contrato Colectivo de Trabajo, el Instituto demandado se obligó a suspender de sus labores a los trabajadores, sin responsabilidad alguna para él, cuando así lo solicite el sindicato. Sin embargo, como la propia Autoridad responsable en su Laudo declaró la nulidad de la sanción impuesta al actor y condenó al sindicato codemandado al pago de los salarios y demás prestaciones, es evidente que el trabajador también tiene derecho al reconocimiento de la antigüedad que demanda, pues de no haber sido suspendido la hubiere generado.

A.D. 5897/90. Aurora Tahuilín Soriano. 11 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez.- Secretario Miguel Cajero Díaz.

Semanario Judicial, Octava Época. Tomo VI. Julio - Diciembre 1990 .- Segunda Parte.- Tribunales Colegiados.- Pagina 178."

Como puede verse en el caso concreto no obstante que la sanción no fue aplicada por parte del patrón, sino por la organización sindical titular del Contrato Colectivo de Trabajo, corre con cargo al patrón la condena de considerar que el tiempo que duro la sanción debe ser considerado dentro de la antigüedad del trabajador, no obstante que como se indicó no fue decisión del patrón la imposición de la sanción respectiva. Es evidente que en los mismos términos debe de

considerarse que la ilegal aplicación de una cláusula de exclusión por separación impuesta por un sindicato a uno de sus socios, cuando la misma es resuelta por la Autoridad Jurisdiccional y la misma determina su improcedencia, en iguales términos que en el caso anterior deberá considerarse que todo el término que el trabajador estuvo separado de su puesto cuando demanda la reinstalación, deberá ser considerado por el patrón dentro de la antigüedad del citado trabajador, no obstante que el mismo no aplicó ni intervino en la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión respectiva, por lo que es evidente que aún por decisiones de persona ajena al patrón o de sus representantes, los actos cometidos por el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo pueden ocasionarle y le ocasionan consecuencias jurídicas no obstante haber sido un elemento pasivo en la decisión y responsabilidad asumida por un sindicato.

Lo anterior confirma de nueva cuenta que existe una evidente y notoria diferencia entre las sanciones impuestas por un patrón y por un sindicato, lo que evidentemente debe de generar situaciones y condiciones jurídicas distintas.

Cabe también señalar el criterio que se sostiene actualmente, como caso de excepción de la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión, caso en el que tampoco se le da intervención al patrón, pero en el que deberá de poner atención para el efecto de que el mismo no incurra en alguna responsabilidad derivada de la falta de aplicación de la petición formulada por un sindicato titular de un Contrato Colectivo de Trabajo en el que se establezca la cláusula de exclusión por ingreso y por expulsión.

Dicho criterio se encuentra contenido en la Ejecutoria emitida por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que claramente señala:

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, INAPLICABILIDAD DE LA, EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Los sindicatos tienen, con base en la ley la facultad de incluir en su pacto colectivo y de aplicar en los casos en que los trabajadores renuncien a la membresía que los une con éstos, la cláusula que los faculta para solicitar del patrón que separe del trabajo a quienes renuncien a ser sus miembros. Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como socios ocurre a razón o con motivo de la citada controversia en cuanto a la titularidad del pacto colectivo, si se aplica a los trabajadores que pretenden desligarse de un sindicato para a su vez integrar uno distinto, dicha cláusula de exclusión por renuncia a la membresía sindical, configura una represalia, por lo que si se aplica con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda, ello no impide que los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, puedan emitir su voto al momento de efectuar el recuento.

A.D. 2609/81 Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos. 15 de agosto de 1988. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretario: Hugo Arturo Baizbal Maldonado.

Informe 1988. SEGUNDA PARTE. Laboral. Pag. 19."

También en relación con la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, la Ley Federal del Trabajo no señala un término preciso para la aplicación de la sanción respectiva, por lo que

aparentemente al igual que en el caso de la suspensión en las labores como sanción aplicada por un sindicato debería de estarse al término genérico establecido en el artículo 516 del ordenamiento legal antes invocado.

No obstante lo anterior existen criterios que establecen el mismo término que el establecido para el patrón en el artículo 517 de la multicitada Ley Laboral, o sea de un mes, para la aplicación de la sanción respectiva, como puede observarse en el siguiente criterio:

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA: TERMINO. En el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del Sindicato Titular de un Contrato Ley o un Contrato Colectivo de Trabajo. La cláusula de exclusión por separación establecida en el Contrato Colectivo o en el Contrato Ley, a que se refieren los artículos 395 y 413 de la Ley de la materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del Contrato Colectivo o del administrador del Contrato Ley, para que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tiene los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo,

esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el Sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 145 - 150, Pag. 19 A.D. 1739/80. José Luis García Rosales y ots. 5 votos.

Vols. 163 - 168. Pag. 13 A.D. 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos."

Como puede verse del anterior criterio se esta equiparando el término para la aplicación de una cláusula de exclusión por separación con el mismo término que concede la Ley a un patrón y que se encuentra previsto en el artículo 517 de la Ley Laboral, arguyendo que en ambos casos debe operar dado que ambos tienen como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, dicha equiparación no resulta de ninguna manera lógica porque si bien es cierto que en el caso del patrón, la aplicación de tal medida y sanción tiene como consecuencia la rescisión del Contrato de Trabajo y como fin ultimo la terminación del mismo derivada de dicha rescisión, no resulta cierto en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión que el sindicato tienda exclusivamente a la terminación de la relación de trabajo, pues dicha relación únicamente existe entre trabajador y patrón mas no así

con el sindicato, sino que lo que pretende dicha organización sindical es precisamente la expulsión del seno de dicho sindicato con la consecuencia inherente de la pérdida de la posibilidad de que el mismo trabajador pueda continuar laborando, debido a la cláusula de exclusión por ingreso, lo que de ninguna manera puede establecer que nos encontramos ante casos y condiciones similares, pues al no existir como se expreso relación de trabajo entre el trabajador y su sindicato, no puede existir el equiparamiento que se realiza en la ejecutoria en comento.

Con el propósito de que se confirme la anterior aseveración, es conveniente señalar el criterio sostenido por el Primer Tribunal del Trabajo en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la siguiente Ejecutoria:

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, TERMINO PARA IMPUGNAR SU APLICACIÓN.- La acción ejercitada en contra del Sindicato de un trabajador, derivada de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, es de aquellas que conforme a lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un año y no de las que prescriben en dos meses, conforme al artículo 518 del mismo ordenamiento legal, en virtud de que este último precepto regula la prescripción de las acciones de los trabajadores que sea separados del trabajo o sea que se refiere que puede realizar la separación del trabajador, ya que aún cuando ella se deba a petición del sindicato en aplicación de la cláusula de exclusión por separación, como este no afectó materialmente la separación, la prescripción de la acción en contra del mismo, se rige por la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

D.T.- 936/74.- Eduardo Torres Medrano.- 27 de junio de 1975.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Martínez Delgado.- Secretario: Humberto Roman Palacios."

Como puede desprenderse de lo anterior, existen criterios contradictorios, pues no podría admitirse por una parte que el sindicato tuviere un término para la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión de un mes, en tanto que el trabajador que es expulsado y pretendiere ejercitar la acción correspondiente derivada de dicha expulsión tuviere el término de un año para ejercitar su acción, pues siguiendo un principio lógico, tendríamos que llegar a la conclusión de que el término sería de dos meses como lo establece el artículo 518 de la Ley Laboral.

Al respecto se reitera el criterio sostenido respecto de que el término prescriptivo en ambos casos es el previsto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, reiterando en obvio de repeticiones los argumentos sostenidos oportunamente de que se trata de salvaguardar bienes jurídicos diferentes y por ende no pueden equipararse los términos prescriptivos entratándose de sanciones aplicadas por un patrón respecto de las aplicadas por un sindicato, lo que nos lleva a establecer que existe una evidente y notoria diferencia entre las sanciones impuestas por el patrón, por los sindicatos y por las Autoridades Administrativas, que se espera hayan quedado debidamente clarificadas en el cuerpo del presente trabajo.

CONCLUSIONES

Primera.- Toda conducta humana esta regulada por el derecho, de tal forma encontramos la sanción; que es aquella que se aplica a un individuo en caso de inobservancia al precepto establecido por una norma jurídica. La sanción deberá distinguirse de la coacción, ya que la primera es la consecuencia de la inobservancia de la norma jurídica y la segunda es la aplicación forzosa de dicha sanción.

Las sanciones laborales según su procedencia son de tres tipos: a) Las Administrativas, b) Las provenientes de los patrones y; c) Las sindicales, manteniendo éstas características distintas entre sí.

Segunda.- Las sanciones Administrativas son de tres tipos:

a) Las aplicadas a los empleados y funcionarios encargados de impartir la Justicia Laboral, cuyas sanciones varían y van desde amonestación, suspensión por términos mayores a ocho días y destitución; con la responsabilidad correspondiente.

b) Las aplicadas a un Patrón por falta de cumplimiento a las disposiciones establecidas en las normas de trabajo, con la consecuente sanción que le corresponda mismas que son: multa y penas corporales acompañadas de la sanción pecuniaria ya establecida.

c) Las que aplica la Junta a los trabajadores, a las partes en un procedimiento laboral o aún a terceros, cuyas sanciones van desde amonestación verbal, multa hasta por siete veces el salario mínimo general vigente, en contravención a lo establecido por el artículo 21

Constitucional párrafo tercero; expulsión, presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y arresto administrativo por treinta y seis horas.

Tercera.- Las sanciones impuestas por un patrón a un trabajador, son aquellas medidas encaminadas a mantener el orden productivo en la empresa y son consecuencia de la falta de cumplimiento por parte del trabajador a la autoridad obediencia que debe al patrón, dichas sanciones consisten regularmente en: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión en sus labores, hasta por ocho días y; c) Rescisión.

Cuarta.- La facultad establecida en Contratos Individuales, Colectivos de Trabajo, que señalen la posibilidad de sancionar por parte del patrón, son fuentes generadoras para que éste pueda aplicar sanciones disciplinarias, incluyendo la suspensión en las labores por un plazo máximo de ocho días.

Quinta.- Se sostiene Criterio en Jurisprudencias y Ejecutorias con respecto a la aplicación de sanciones disciplinarias, de que las mismas deben establecerse y existir en un Reglamento Interior de Trabajo, no obstante Jurisprudencia en contrario, la cual señala que no es imperativo la existencia de dicho reglamento para patrón y trabajador.

Sexta.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, permite aplicar a los trabajadores con antigüedad de veinte años, sanciones disciplinarias, aún sin la existencia de Reglamento Interior de Trabajo.

Séptima.- Las sanciones disciplinarias impuestas por un patrón a sus trabajadores, tienen como característica el principio de inmediatez y temporalidad para su aplicación, por ello la Ley Federal del trabajo, en sus artículos 517 fracción I y 423 fracción X, establecen que entre la falta cometida y la aplicación de la sanción no puede exceder de treinta días, so pena de que les sea aplicable la prescripción, así como el que la máxima suspensión en sus labores a un trabajador como sanción disciplinaria no puede exceder del término de ocho días.

Octava.- La rescisión de la relación de trabajo, como sanción disciplinaria aplicada por un patrón a sus trabajadores, al igual que en el caso anterior, se encuentra sujeta al término prescriptivo correspondiente al artículo 517 fracción I, de la Ley Laboral y únicamente puede generarse por las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; o por las causas que en los casos de contratos especiales prevé el mismo ordenamiento legal invocado.

Novena.- Es evidente que si un patrón puede rescindir un Contrato o relación de trabajo de un trabajador con causa fundada, dicho patrón podrá optar entre rescindir la relación laboral o en su caso aplicar la sanción disciplinaria correspondiente, sin que pueda exceder en caso de suspensión en sus labores de ocho días, atento al principio jurídico de "quien puede lo mas, puede lo menos".

Décima.- Las sanciones impuestas por un sindicato a sus miembros o socios, habitualmente justifican su existencia, pues el fin de éstas es mantener el orden y la disciplina dentro del seno de la organización

sindical por ser el sindicato el órgano de resistencia de los trabajadores frente a los patrones.

Las sanciones disciplinarias sindicales mas acostumbradas y que contienen diversos estatutos fijados por los sindicatos, van desde la amonestación, multa, suspensión en sus labores, suspensión en sus derechos sindicales, suspensión temporal o definitiva para el ejercicio de un cargo sindical y expulsión por aplicación de la cláusula de exclusión.

Décima primera.- No obstante que los sindicatos no son Autoridades Administrativas, éstos pueden imponer a sus agremiados como sanción disciplinaria multas aún superiores a las establecidas en el artículo 21 párrafo tercero de la Constitución Política del País.

Décima segunda.- Las suspensiones en el trabajo que puede aplicar un sindicato a sus socios no se encuentran sujetas a la temporalidad de ocho días en sus labores como en el caso de la misma sanción impuesta por un patrón, pese a los Criterios emitidos por los Tribunales Federales que han pretendido equiparar ambas suspensiones, pues resultan incongruente dicha equiparación de conformidad con los ejemplos oportunamente señalados, ya que existen en los estatutos de diversas organizaciones sindicales suspensiones por términos mayores y tal circunstancia se encuentra debidamente sancionada por las Autoridades Laborales encargadas de conocer los estatutos de los sindicatos, previo al acto de otorgar número de registro a los mismos, por lo que las propias Autoridades han admitido la existencia de sanciones de suspensión en sus labores aplicadas por los sindicatos por términos superiores a ocho días.

Décima tercera.- Las sanciones establecidas por los sindicatos consistentes en suspensión en sus derechos sindicales a sus agremiados, son superiores al término de un año e inclusive existen suspensión de derechos sindicales para ejercer algún cargo o comisión sindical permanentes.

Décima cuarta.- Respecto del término que se concede a un sindicato para aplicar una sanción disciplinaria en concordancia con el término que se concede a un trabajador para reclamar ante las Autoridades laborales respectivas la aplicación de una sanción infundada, aún cuando no se establece término específico en la Ley Federal del Trabajo, deberá considerarse el término genérico previsto en el mismo ordenamiento Legal de un año, tal como lo previene el artículo 516 de la Ley indicada, pese a la equiparación que de las sanciones se ha tratado de establecer entre las que impone un patrón y un sindicato.

Décima quinta.- La Ley Federal del Trabajo autoriza a las organizaciones sindicales para establecer dentro de sus estatutos las causas y motivos que puedan dar origen a la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión, sin que ello pueda dar origen a que la misma pueda ser considerada inconstitucional y violatoria de lo establecido en el artículo 9º de la Constitución Política del País, dado que una constituye una garantía individual en tanto que la otra constituye una garantía social, por ello la llamada cláusula de exclusión por contratación y la llamada cláusula de exclusión por expulsión, al devenir de la garantía social establecida en el artículo 123 de la Constitución Política del País es constitucional.

Décima sexta.- La obligación por parte del patrón contenida en un Contrato Colectivo de Trabajo de aplicación de sanciones decretadas por un sindicato, constituye un imperativo a cumplir, sin que pueda intervenir en forma alguna, ni verificar sobre la procedencia o improcedencia de la misma, al no tener injerencia dentro del régimen interno del sindicato, so pena para dicho patrón de incumplir con el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo y como consecuencia del incumplimiento del mismo, concediendo con ello da acción y derecho al sindicato titular del Contrato Colectivo para exigir su cumplimiento mediante el procedimiento especial de huelga.

Décima séptima.- La aplicación incorrecta de una sanción decretada por el sindicato a uno de sus miembros que le prestan servicios a un patrón, puede generar para éste diversas obligaciones, no obstante no haber intervenido en la aplicación de la misma como lo es la reinstalación en su trabajo, el reconocimiento de su antigüedad, etc.

Décima octava.- El Legislador con el propósito de evitar abusos por parte de las organizaciones sindicales estableció lineamientos mínimos que debe de cumplir un sindicato siempre que pretenda establecer la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión y que aparecen contenidos en la fracción VII, del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, sin menoscabo de los que la propia organización señale en sus estatutos.

Décima novena.- Como caso de excepción y únicamente en el supuesto de que se encuentre tramitando un juicio de titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo ante la

Autoridad Jurisdiccional Laboral respectiva un juicio, la petición que formule el sindicato demandado respecto de la aplicación de la cláusula de exclusión por renuncia de uno de sus miembros al sindicato, no será imperativa su aplicación por parte del patrón, de conformidad con el Criterio Jurisprudencial señalado oportunamente, aunque dicha circunstancia podría atentar al principio establecido como garantía social de asociación.

Vigésima.- Como corolario de las consecuencias anteriores y de sus características las sanciones que aplican las autoridades administrativas, los patrones y los sindicatos, no pueden, ni deben ser equiparadas ni mantener los mismos principios de regulación, ya que se observan entre las mismas grandes diferencias de grado y de esencia y fundamentalmente porque las mismas tienden a salvaguardar intereses jurídicos distintos.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA MANUEL

Curso de Derecho del Trabajo.

Editorial Ariel,
Barcelona, 1975.

CAVAZOS FLORES BALTASAR

El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica.

Editorial Jus,
México, 1972.

CABANELLAS GUILLERMO

Diccionario de Derecho Usual.

Tomo II, Ediciones Santillana,
Buenos Aires.

CABANELLAS GUILLERMO

Contrato de Trabajo.

Tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba,
Buenos Aires, Argentina, 1963.

CREMADES BERNARDO

La sanción Disciplinaria en la Empresa.

Instituto de Estudios Políticos,
Madrid, 1969.

DE BUEN L. NESTOR

Derecho Procesal del Trabajo.

Editorial Porrúa, S.A.

México 1988.

DE BUEN NESTOR

Derecho del Trabajo.

Tomo I y II, Editorial Porrúa, S.A.

México, 1979.

DE FERRARI FRANCISCO

Derecho del Trabajo.

Ediciones de Palma,

Buenos Aires 1977.

DE LA CUEVA MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1966.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO

Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1988.

GARCIA MAYNEZ EDUARDO

Introducción al Estudio del Derecho.

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1977

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.

Tomo I, Editorial Porrúa, S.A.

México, 1973.

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1978.

VILLORO TORANZO MIGUEL

Introducción al Estudio del Derecho.

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1978.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Comentada, Editada por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Talleres de Impresos Chavez, S.A. de C.V. México, 1992.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.

Alberto y Jorge Trueba, México, 1987.

PRONTUARIO LABORAL

Tax Editores Unidos, México, 1993.

JURISPRUDENCIA

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA. TERMINO.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al año de 1981. Segunda Parte, Página. 184.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

Apéndice de Jurisprudencia 1917 - 1988 al Semanario Judicial de la Federación. Segunda Parte. Salas y Tesis Comunes. Vol. II. Pagina 609.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN ILEGAL DE LA. Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1982. Tercera Parte. Pagina 142.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, INAPLICABILIDAD DE LA, EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1988. Segunda Parte. Laboral. Pagina 19.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA. TERMINO.

Apéndice de Jurisprudencia. Vols. 163 - 168. Séptima Época, Quinta Parte.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, TERMINO PARA IMPUGNAR SU APLICACIÓN.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1975. Tercera Parte. Pagina 216.

IMSS. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO IMPUESTA COMO SANCIÓN, Y QUE LA JUNTA DECLARO INDEBIDA, GENERA ANTIGÜEDAD.

Semanario Judicial. Octava Época. Tomo VI. Julio - diciembre 1990. Segunda Parte. Tribunales Colegiados. Pagina 178.

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISIÓN DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO.

Informe Rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1982 . Segunda Parte. Paginas 12 y 13.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, SON NULAS LAS SANCIONES IMPUESTAS AL PATRÓN POR LA FALTA DEL.

Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal de 15 de octubre de 1976.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1981. Segunda Parte. Paginas 132 y 133.

SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA. NO PUEDE EXCEDER DE OCHO DIAS.

Apéndice de Jurisprudencia. Séptima Época. Quinta Parte. Vols. 181 - 186.

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR SE EQUIPARA AL DESPIDO.

Apéndice de Jurisprudencia 1917 - 1988 al Semanario Judicial de la Federación. Segunda Parte. Salas y tesis Comunes. Vol. VI. Pagina 3066.

SANCIÓN POR FALTAS, DUPLICADO DE LA, IMPROCEDENTE.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1982. Segunda Parte. Pagina 71.

SANCIONES DISCIPLINARIAS. FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1982. Segunda Parte. Pagina 21.

SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE LAS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS.

Informe Rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1985. Segunda Parte. Pagina 43.

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA

**APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR
SEPARACIÓN.**

**Apéndice de Jurisprudencia 1917 - 1988. Al Semanario Judicial de la
Federación. Segunda Parte. Salas y Tesis Comunes. Vol. VI. Pagina 3064.**