



UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 8793-09

**LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL SINDICATO
ANTE EL PATRÓN EN LA APLICACIÓN DE
LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN**

TESIS

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO**

**Presenta:
RAÚL RODRÍGUEZ SÁNCHEZ**

Asesor: Lic. Juan José Muñoz Ledo Rábago

Celaya, Gto.

Abril 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ORÍGENES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

1.1.- Antecedentes Generales del Derecho del Trabajo en México.....	6
1.1.1.- Epoca Pre-colonial.....	6
1.1.2.-Época Colonial.....	7
1.1.2.1.- Leyes de Indias.....	8
1.2.- Legislación laboral en el México independiente.....	11
1.2.1.- Constitución de 1857.....	15
1.2.2.- Huelgas de Cananea y Río Blanco.....	17
1.2.3.- Tesis del Partido Liberal Mexicano.....	20
1.3.- Creación del Artículo 123 Constitucional.....	21
1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	30
1.5.- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.....	31

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.- Concepto de Derecho del Trabajo.....	33
2.2.- Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.....	34
2.3.- Características del Derecho del Trabajo.....	37
2.4.- Diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo.....	39

2.4.1.- Concepto de Trabajo.....	43
2.4.2.- Concepto de Subordinación.....	44
2.5.- Sujetos de la relación laboral.....	44
2.5.1.- Trabajador.....	45
2.5.2.- Patrón.....	45
2.5.3.- Empresa y Establecimiento.....	46
2.6.- Tipos de Contratos Individuales de Trabajo.....	47

CAPITULO III

DEL SINDICATO Y LA COALICION

3.1.- Conceptos y características de la coalición.....	48
3.2.- Naturaleza jurídica del sindicato.....	50
3.2.1.- Conceptos y características del sindicato.....	50
3.2.2.- Tipos de sindicato.....	53
3.2.3.- Administración y poderes del sindicato.....	55
3.2.4.- El registro sindical y los estatutos.....	56
3.3.- El derecho de afiliación y preferencia.....	61
3.4.- Elecciones sindicales.....	63
3.5.- Requisitos para constituir una organización sindical.....	64
3.6.- Personalidad y representación sindical.....	67
3.7.- Formas de contratación colectiva.....	69

CAPITULO IV

CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE INCLUSION DEL CONTRATO COLECTIVO

4.1.- La libertad sindical en la constitución política.....	72
4.1.1.- Conceptos de libertad sindical.....	76

4.2.- Garantía política de asociación.....	78
4.3.- Concepto y clasificación de las cláusulas de exclusión.....	80
4.3.1.- Conceptos de cláusula de inclusión o admisión.....	82
4.3.2.- Características de la cláusula de inclusión.....	83
4.3.3.- Requisitos para la aplicación de la cláusula de inclusión.....	84
4.3.4.- Esencia y funcionamiento de la cláusula de ingreso.....	85
4.4.- Concepto y características de la cláusula de exclusión por separación o renuncia.....	85
4.4.1.- Principio y funcionamiento de la cláusula de separación.....	90
4.5.- Constitucionalidad e inconstitucionalidad y legalidad de la cláusula de separación.....	90
4.5.1.- Legalidad de las cláusulas de admisión y exclusión.....	93
4.6.- Fijación de las cláusulas de exclusión en los contratos en materia colectiva.....	94

CAPITULO V

LA RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

5.1.- Concepto de titularidad en los contratos colectivos.....	98
5.1.1.- Titularidad legal en los contratos colectivos.....	98
5.2.- Concepto de administración de los contratos en materia colectiva.....	101
5.2.1.- Legitimación en la administración de los contratos en materia colectiva.....	104
5.2.2.- Elementos para determinar la administración de los contratos de materia colectiva.....	105

CAPITULO VI

LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

6.1.- Procedimiento de expulsión.....	106
6.1.1.- Causales de expulsión.....	108
6.1.2.- Acciones del trabajador expulsado.....	109
6.1.3.- Correcciones disciplinarias.....	110
6.2.- La renuncia como causa de aplicación de la cláusula de exclusión.....	112
6.3.- La separación como causa de aplicación de la cláusula de exclusión.....	113
6.4.- Aplicación de la cláusula de exclusión.....	117
6.4.1.- Responsabilidad derivada de la indebida aplicación de la cláusula de exclusión.....	118
6.5.- Consecuencias que derivan de la resolución que determina la responsabilidad sindical y patronal.....	122

CONCLUSIÓN.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Al hablar de la relación entre sindicatos y patronos, es necesario mencionar el tema de contratos colectivos, ya que la relación y específicamente las condiciones de trabajo entre estos se regula primordialmente a través del mismo, en donde se pueden establecer las famosas cláusulas de exclusión cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación legalmente injustificada del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato, sin que el sindicato responda por la indebida expulsión del trabajador, además de vulnerar así los derechos laborales y de libre asociación del sindicalizado, también es necesario que se establezca una responsabilidad solidaria entre el sindicato para con el patrón, pues la iniciativa de separar al trabajador proviene del sindicato, ejerciendo presión al patrón responsable de la fuente de trabajo y titular del contrato colectivo a que cumpla con las cláusulas de exclusión establecidas en el mismo, sin que ello resulte afectado el sindicato, pues los gastos que se generan por el despido injustificado del trabajador los absorbe completamente el patrón.

CAPÍTULO I

ORÍGENES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

1.1. ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1.1. ÉPOCA PRE-COLONIAL

En esta época, México, aún no se encontraba conformado como una Nación o Estado como actualmente lo conocemos, no obstante lo anterior no existió un Derecho del Trabajo escrito, pero de forma consuetudinaria, tuvo que haber existido forzosamente, ya que el trabajo es una actividad inseparable del hombre. Debemos tener en cuenta que en aquel entonces, no existía la noción o idea de la propiedad privada en el sentido de la industria sobre los medios de producción, lo que sí existía era la figura del Calpulli, el cual era una unidad social compleja propia de la sociedad mexica, que estaba compuesto por varias familias que se encargaban de funciones muy diversas. En ocasiones, varios calpulli se hallaban unidos en barrios y solían estar especializados en alguna actividad artesanal o profesional.

En la sociedad precolombina Azteca, un Calpulli (del significado "casa grande" del Náhuatl (kalpo: Ili) era la designación de una unidad de organización debajo del nivel del Altepetl "Ciudad-Estado"). Un estado de Nahuatl fue dividido en un número de calpullis, cada uno constituyó una unidad donde los habitantes del calpulli eran colectivamente responsables de diversas tareas de organización, los calpullis controlaron la tierra que estaba disponible para sus miembros para cultivarla, pero en lo referente a la existencia de un ordenamiento legal que lo regule, en ésta época, no se cuenta con ningún antecedente en base a lo anterior podemos inferir que sería muy difícil pensar que se diera una relación de trabajo y por tanto un Derecho del Trabajo, dado que no existía la propiedad privada de los medios de producción, ya que todo lo que se producía era para la comunidad.

1.1.2. ÉPOCA COLONIAL

El Derecho del Trabajo en la época Colonial, necesariamente nos ubica desde la conquista de los españoles y hasta antes de la época de independencia de México, en este periodo los españoles traen consigo la figura del esclavismo que imperaba en Europa y la imponen como base de la economía y la producción; se establece la encomienda que fue una institución característica de la colonización española en América y se entendía como el derecho que daba el Rey a un súbdito español, llamado **encomendero**, en compensación de los servicios que había prestado a la Corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos que los indios debían concederle la Corona. A cambio el español debía cuidar de ellos tanto en lo espiritual como en lo terrenal, preocupándose de educarlos en la fe cristiana. El **tributo** se pagaba en especie (con el producto de sus tierras o en servicios personales o trabajo en los predios o minas de los encomenderos). La Encomienda consistía en “*encomendar*” un determinado grupo de indígenas a un español, lo cual generaba en éste una serie de deberes y derechos.

Derechos de los colonos con Encomienda.- Un derecho fundamental era el de la **cobranza del tributo indígena**. Todo indígena varón que tuviera entre 18 y 50 años de edad, era considerado tributario, es decir estaba obligado a pagar un tributo al rey, en su condición de “*vasallo libre*” de la Corona de Castilla. Este tributo, era el que cedía el Rey al encomendero como merced otorgada a su labor en la Conquista.

Obligaciones de los colonos con Encomienda.- Velar por que los indígenas encomendados fueran adecuadamente adoctrinados en la fe católica. Para ello debía pagar los gastos del cura doctrinero, que era el encargado de evangelizar a la población indígena. Este adoctrinamiento se llevaba a cabo en los días de fiesta (domingo) y otros días establecidos a tal efecto, además debían de pagarles un **salario adecuado y alimentos** a los indígenas.

Debido a que se originaron muchos abusos con los indígenas a través de la figura de la “encomienda”, surgieron diversas disposiciones entre ellas y una de las más importantes fue el surgimiento de las Leyes de Indias, constituyendo, éstas, la primera legislación social dictada en el mundo.

1.1.2.1. LEYES DE INDIAS

España creó esta legislación, que es la más importante, para cualquier sistema jurídico laboral, pues es el cuerpo legislativo más humano de los tiempos modernos, ya que estas leyes, tienen su origen en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, en virtud de que estuvieron destinadas a proteger al indio de América, en contra de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. No hay que olvidar que en los primeros años de la Época Colonial en México y en general en el Continente Americano, se generó una lucha ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; por lo tanto, las Leyes de Indias son resultado de dicha pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos. Las leyes de Indias tenían como propósito, el asegurar a los indios, la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, entre otras. Estas leyes son consideradas como los ordenamientos legales, más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas prevaleció la idea de que dichas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse. Recordemos que en esta época en la Nueva España, existió el recurso jurídico de “Obedézcase, pero no se Cumpla” contenida en la Ley 22 , Libro Primero de la Recopilación de las Leyes de Indias, que ordenaba a las autoridades coloniales suspender la ejecución de las Leyes de Indias, cuando hubiere subrepción y obrepción. Entendiéndose por obrepción como mala información y subrepción como la ocultación de los hechos inspiradores del mandato real. Y obedecer en el Derecho Español, significaba, reconocer autoridad legítima a quien da una orden, actitud pasiva de respeto hacia el gobernante, considerándolo

investido con la facultad de gobernar y cumplir entraña la ejecución de los actos tendientes a obsequiar lo que se manda u ordena.

a).- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

b).- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, (...) Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, la Ley XVIII en el Título I de la recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y los días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, el 23 de diciembre de 1583 la Ley XII, Título VI, Libro III de la Recopilación, (...) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

c).- El pago del séptimo día, antecedente que se encuentra en la Real Cédula de 1606, (...) que señalaba les pagaran a los indios semanalmente en dinero y no en cacao, ropa, bastimento, no otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los indios lo quieren (...) y no han de trabajar ni en domingo, ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo de lo referido, por ninguna vía.

d).- La protección del salario a los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro... Lo anterior se encontró plasmado en la Ley V, Título VII, Libro VI de la Recopilación, dictada por Felipe II el 8 de julio de 1576, en donde se ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero (...) Con respecto a la puntualidad en el pago, se cita la Ley IX, Título XV, Libro XI dictada por Felipe III, el 20 de abril de 1608, que ordenaba que se pagara con puntualidad a los indios, (...) los sábados en la tarde (...). La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley del 26 de Mayo de 1609, de Felipe III, en donde se establecía multa para el español que pagara con

vino, Chicha, miel o hierba del Paraguay, declarándose además perdido el salario pagado con dichas mercancías.

e).- En las Leyes de Burgos de 1512, se estableció entre otras cosas, los catorce años de edad, para ser admitidos al trabajo y la protección de la mujer encinta.

f).- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. Carlos V, el 12 de septiembre de 1533, “que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras circunstancias”.

g).- El principio de “verdad sabida”, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V, aún se encuentra contemplado en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en el Artículo 841.

h).- El principio de proporcionar casa.- Prevista en el Capítulo V, de la Real Cédula, dictada por el Virrey Antonio de Bonilla, en marzo de 1790 (...) “Todos los dueños de esclavos, deberán darle habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casado, y que sean cómodos y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas y ropa necesaria, y con separación para cada uno, y cuando sean más de dos en cada cuarto, destinarán otra pieza, o habitación, separada, abrigada y cómoda para los enfermos”... Este es el antecedente de las prestaciones que actualmente reciben los trabajadores en relación al I.N.F.O.N.A.V.I.T.

Sin embargo, estas disposiciones, no funcionaron en realidad, ya que no fueron aplicadas, pues lo que predominó en la colonia española, fue la esclavitud y el trabajo en jornadas inhumanas, no obstante, las Leyes de Indias constituyen un

adelanto y en la actualidad, en nuestra legislación vigente existen disposiciones que se encuentran en la legislación colonial estudiada (LEYES DE INDIAS). Las Leyes de Indias llevan el sello del pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, quien entre otros misioneros, reconoció a los indígenas su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no fueron iguales a los conquistadores.

En la época de la colonia existieron los “gremios”, regulados por las ordenanzas y tanto éstas, como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento, por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España, las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y apéndices mestizos, indios y negros, en virtud del crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, las corporaciones gremiales, comenzaron a restringir la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Aunado a esto, las corporaciones tomaron las medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

1.2. LEGISLACIÓN LABORAL EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE

En ésta época, no existió disposición legal alguna que tuviera como fin el regular los derechos de los trabajadores, ya que la mayor preocupación del movimiento de independencia era establecer las bases para la organización política del país. Lo que sí podemos resaltar, en relación a esta época, es que subsistieron

disposiciones en la Nueva España, que tuvieron gran importancia para el inicio de la vida legislativa de nuestro país, entre las que se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, que propiamente constituye el antecedente del actual Artículo 133 Constitucional, en el cual se señala que la propia Constitución, leyes del Congreso de la Unión que hayan emanado de ella, así como tratados celebrados por el Presidente de la República, aprobados por el Senado, habrán de ser Ley Suprema de toda la Unión. Así los jueces de los Estados se arreglarán conforme a la Constitución, leyes y tratados, a pesar de disposiciones en contrario que pudieran existir en las Constituciones o leyes de los Estados.

Como antecedentes de una legislación laboral en la Época de Independencia, pueden ser considerados los siguientes:

a).- El Bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero, ordenaba a los dueños de esclavos, que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Analizando el contenido de lo anteriormente transcrito, podemos inferir que en este momento, es donde surge o tiene su origen la relación laboral, no como la conocemos actualmente, sino que empieza por así decirlo, en virtud de la libertad que alcanzan los individuos y con ello, el estar en libertad de ofrecer su trabajo a quien ellos eligieran.

b).- Se elimina el sistema gremial.- El 30 de abril de 1812, Don Ignacio López Rayón, hizo circular entre todos los insurgentes un Proyecto de Constitución Política, para la que sería una nueva Nación independiente. Él, resumió su ideología en treinta y ocho puntos que fueron conocidos como los Elementos Constitucionales, entre los más importantes destacan: él decretó la abolición de los exámenes de los artesanos, argumentando que quedarían calificados por su sólo desempeño, para ocupar un puesto (arte u oficio), esto es lo que constituye una clara eliminación del

sistema gremial que imperaba en la Nueva España, para así tener los trabajadores una libertad de oficio o profesión.

c).- Sentimientos de la Nación.- Escrito por Don José María Morelos y Pavón, quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, logra transformar y encauzar la liberación de México, hacia una Revolución Democrática, otorgando las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano, en lo concerniente a la concepción de la justicia social, lo que quedó debidamente plasmado en el punto doce mismo que a continuación señala: “12° Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumenten el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.” Asimismo, en el punto 15° insiste en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas. De estos puntos se deduce que ya se propugnaba por el establecimiento de un salario digno para el pobre (trabajador) así como el hecho de abolir la esclavitud para que pueda surgir u originarse la relación contractual laboral. Poco después, desaparecieron los gremios, por la declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio”.

d).- Constitución de Apatzingán, denominada también Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionada en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814, y aunque no llegó a tener una aplicación real, en el artículo 38 se estableció lo siguiente:

“...Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

Este apartado habla sobre la libertad de los individuos para ejercer el trabajo, oficio, comercio, cultura, industria, que más les convenga.

e).- Plan de Iguala.- El 24 de febrero de 1821, Agustín de Iturbide, en el Plan de Iguala en el artículo 12 estableció: Todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

f).- Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.- En el año de 1823, los trabajadores laboraban jornadas de trabajo demasiado extensas, mismas que eran de dieciocho horas con salarios de dos reales y medio, esto para el sexo masculino, para el sexo femenino y a niños menores, se les asignaba la misma jornada, pero el salario era inferior pues se les pagaba un real. Treinta y un años más tarde, es decir, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que disminuyera, la jornada señalada. Bajo estas condiciones, hacia el año de 1843, durante el gobierno de Antonio López de Santa Ana, se crean las primeras organizaciones de trabajo, que son Las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, que fueron de origen artesanal, mismas que fueron sustitutivas de los antiguos gremios, estas organizaciones trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla frente a los productos extranjeros, además de tratar de crear fondos para la beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, y establecer como última instancia, cajas de ahorro y bancos de ahorro, pero esto sólo ocurrió, hasta la caída del gobierno de Santa Ana, gracias al movimiento de Ayutla.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

En la declaración de derechos de aquella asamblea, son considerados como los más importantes, los artículos 4°, 5° y 9° relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y la libertad de asociación”.

En dos ocasiones se propuso al Congreso, la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró nada, pues los defensores del individualismo y la propiedad privada, constituyeron obstáculos impenetrables.

1.2.1. CONSTITUCIÓN DE 1857

Tal y como se plasmó en líneas anteriores, la Revolución de Ayutla, tuvo por objeto el derrocar la dictadura de Antonio López de Santa Anna, para obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal. Una vez que fue depuesto Santa Anna; Comonfort, convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en 1857, y dió por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso tuvo importantes disposiciones, relativas al trabajo; los artículos 4° y 5° consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”. Así como el artículo 17 del proyecto de Constitución de Ignacio L. Vallarta, en el que decía: “La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a títulos de propietarios”. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora. Este proyecto cayó en el vacío y nada más se aprobó quedando parte del artículo 5° Constitucional.

En el nacimiento de un México independiente con ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada, obvio fue que, se adoptara un sistema económico liberal, por lo que fue imposible que se diera origen o lo que es más, un reconocimiento a la existencia de un Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente. A pesar de la existencia inevitable de las ideas liberalistas, Ignacio Ramírez, fue un Constituyente que luchó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Cuando en México se establece el régimen monárquico, con Maximiliano de Habsburgo como Emperador, éste elabora una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, actuando en contradicción con el grupo de hombres que lo había elegido como tal, Maximiliano crea El Estatuto Provisional del Imperio, estableciendo en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, que se prohibieran los trabajos gratuitos y forzosos; y que no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Asimismo, Maximiliano de Habsburgo, expidió una ley, la cual fue llamada Ley del Trabajo del Imperio, de fecha 1° de noviembre de 1865, en donde se estableció **“la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran su servicios”**; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermediarias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas y demás sanciones complementarias.

1.2.2. HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO

Históricamente hablando, estas huelgas, son consideradas producto de la expresión del descontento de toda la sociedad mexicana, pero sobre todo de la clase obrera, con el régimen porfirista. Hasta 1857, no había en México problema obrero, porque en realidad no existía industria, sólo en forma precaria; se encontraba la industria extractiva (minería), la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de hilados o textil. En la Constitución de 1857, se admitió el derecho de asociación, reconocido en el artículo noveno, no obstante, existía la prohibición de la huelga, pues los huelguistas eran considerados delincuentes, al impedir el funcionamiento de las empresas. En el año de 1877 surgió una huelga en la empresa textil, “La Fama Montañesa”, establecida en Tlalpan, en el Distrito Federal, con posterioridad, aparecieron otros movimientos similares en los Estados de Sinaloa, Jalisco y Puebla. Los trabajadores comenzaban a reclamar el reconocimiento de sus derechos, si bien eran reprimidos con dureza y difícilmente alcanzaban alguna mejora en sus condiciones laborales, a finales del siglo pasado, bajo el período presidencial del General Porfirio Díaz, se había creado una clase dominante y acaparadora de la riqueza, se trataba particularmente de terratenientes, propietarios de las grandes haciendas, aunque la incipiente industria ya comenzaba a extenderse; la textil estaba casi totalmente en manos de españoles y algunos franceses. La minería estaba totalmente controlada por los ingleses y norteamericanos; en las zonas productoras de caña de azúcar se creaban los ingenios azucareros.

En el año de 1906, en Cananea, población del Estado de Sonora, funcionaba la mina Oversighty, propiedad de la empresa llamada “Cananea Consolidated Cooper Co”, S.A., cuyo principal dirigente o administrador era un norteamericano de nombre William Greene, donde prestaban sus servicios numerosos trabajadores, mexicanos y extranjeros, sólo que los puestos principales, no solamente administrativos, sino operativos como mayordomos o capataces, eran desempeñados sólo por extranjeros, mientras que las labores más duras correspondían a los mexicanos, que

percibían los salarios más bajos. El 16 de enero de 1906, se fundó la llamada “Unión Liberal Humanidad”, conformada por Manuel M. Diéguez (quien fungía como Presidente), Francisco M. Ibarra como Vicepresidente y Esteban Baca Calderón como Secretario y poco después, en la parte baja de la explotación minera, en “El Ronquillo” y la “Mesa Grande”, se organizó el “Club Liberal de Cananea” presidida por Lázaro Gutiérrez de Lara, estas sociedades funcionaban en una especie de clases destinada a evitar la persecución patronal, así como la del propio Gobierno, que veían en esos grupos el nacimiento de un movimiento contrario a la situación política existente, ante tales movimientos, los propietarios de la Mina decidieron celebrar con éstos un contrato mediante el cual se convertían en intermediarios, pero con todas las facultades para el manejo de personal, inclusive reducirlo y modificar los salarios. Esto se notificó a algunos de los trabajadores en la noche del 31 de mayo; en la madrugada del 1° de junio de 1906, los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina, antes de la hora de que terminaran sus jornadas; al grito de “Cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo”. Los trabajadores mandaron llamar a Baca Calderón y a Manuel M. Diéguez, que trabajaban allí para encabezar el movimiento, ya que también habían sido los organizadores de las sociedades liberales, y éstos de inmediato se pusieron a la cabeza del grupo. Cuando al amanecer corrió la noticia de la huelga, los trabajadores de otras minas como “El Capote” y “La Demócrata” se unieron al movimiento, así como los que laboraban en la concentradora de metales y en la fundición; pues el trato injusto era general. El pliego de peticiones redactado para ser presentado en las pláticas conciliatorias a la parte patronal, solicitaba tres renglones que tenían la mayor jerarquía jurídica:

- a) Jornada de ocho horas.
- b) Salario mínimo
- c) Limitación de trabajadores extranjeros

Además pidieron la igualdad de capacidades, esto es, que los mexicanos tuvieran la misma oportunidad de progreso que los norteamericanos. Mientras la empresa había solicitado por vía telegráfica, la presencia del gobernador de Sonora,

Rafael Izaba, mismo que se trasladó al lugar acompañado de una fuerte escolta de federales; pero además, Greene había solicitado el apoyo de los soldados conocidos como rangers, soldados rurales de Arizona al mando del Coronel Rynning también se trasladan a Cananea, con notoria violación a la soberanía mexicana.

Los enfrentamientos ocasionaron numerosas bajas entre los trabajadores que peleaban desarmados contra los federales mandados por el Coronel. Kosterlinski, quien actuaba bajo las órdenes del jefe de la región militar General Luis Torres; en estas condiciones de represión son sometidos los huelguistas, que no obtienen mejorías y regresan a sus trabajos bajo el imperio de la fuerza.

Los que dirigieron y dieron origen al movimiento, fueron presos y trasladados a las mazmorras de Castillo de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz.

El día 7 de enero de 1907, tuvo lugar en Orizaba, Veracruz la huelga de Río Blanco, que más que un movimiento obrero, fue una protesta social, ya que tiene características diferentes a la de Cananea, ya que su origen parte de la fundación del “Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco” con la intervención principal del magonista, José Neira.

Con el fin de contrarrestar la fuerza que los trabajadores textiles estaban obteniendo, los patrones de la Ciudad de Puebla, organizaron una sociedad patronal con el nombre de Centro Industrial Mexicano, al que se adhieren poco tiempo después los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Tlaxcala, una vez organizados los patrones redactaron un Reglamento de Trabajo para la Industria Textil, que no solamente era abusivo en el aspecto laboral, por las jornadas extenuantes y los salarios bajos, las facultades que se arrojaban los patrones para el manejo del personal, sino que inclusive invadían la vida privada de los trabajadores, prohibiéndoles la lectura de libros y periódicos que no estuvieran previamente censurados por los patrones. Naturalmente los trabajadores de Puebla y Tlaxcala, lo rechazaron y declararon la huelga general el 4 de diciembre de 1906.

Con la mediación del Arzobispo de Puebla, los trabajadores solicitan la participación como árbitro de buena fe, de alguien en quién confiaban: el Presidente de la República, General Porfirio Díaz, pidiéndole que resolviera el conflicto dentro de una brevedad posible, finalmente, Porfirio Díaz emite el laudo en donde daba la razón por entero a los patrones; salvo que permitía, bajo la vigilancia del orden y la moral por parte de los administradores, que los trabajadores recibieran en sus casas a las personas que quisieran y que se prohibía el trabajo de niños menores de siete años.

El lunes 7 de enero de 1907, los trabajadores se presentaron ante la fábrica, después que sonaron los avisos del silbato llamándolos, pero decidieron no ingresar al trabajo, celebrando ahí mismo un mítin, durante el cual manifestaron su inconformidad con el Laudo Presidencial, en esos tiempos se encontraba la tienda de raya, instalada frente a la empresa, y al ver que los trabajadores se rehusaban a trabajar, les negaron la mercancía a las mujeres de los trabajadores, ya que éstos, les daban dicha mercancía a crédito, y al ser expulsadas de la tienda, esto dió origen a que se generara el motín en contra del mismo, el cual culmina con la quema de la tienda de raya.

La manifestación de los trabajadores y sus mujeres regresaba de Santa Rosa a Nogales, cuando fueron atacados por el 13° Batallón de Infantería, el cual había sido mandado por el Coronel José Ma. Villarreal, quien sin aviso alguno comenzó a disparar, con descargas cerradas, sobre la multitud, muchos murieron y otros fueron aprehendidos, mandándolos a cumplir condenas de trabajos forzados o a la cárcel de San Juan de Ulúa.

1.2.3. TESIS DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

El primero de julio de 1906, Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal Mexicano, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo; en el que se

encuentran los lineamientos, principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

Dicho documento, analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En él se recalca la necesidad de crear las bases generales, para una legislación humana del trabajo; la mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; entre otras.

En la década última del régimen del General Porfirio Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo; el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de Accidentes de Trabajo; inspirada en la Ley francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

1.3. CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Como ha quedado asentado, la Tesis del Partido Liberal Mexicano, constituye el documento de mayor importancia, pues es el detonante de los inicios de la Revolución Mexicana, considerada ésta como un fenómeno social que produjo

consecuencias muy importantes para el Derecho Laboral. La Revolución fue un movimiento armado en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, que tiene su origen definitivo en el Plan de San Luis (5 de octubre de 1910), mediante el cual Francisco I. Madero, da a conocer sus metas inmediatas, que fue la de reprimir y desplazar al régimen porfirista. Tras la muerte de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, la usurpación de Victoriano Huerta, trae como consecuencia, el regreso de las etapas más crueles del régimen porfirista, ya que bajo su gobierno, manda clausurar la "Casa del Obrero Mundial".

La Casa del Obrero Mundial fue una de las agrupaciones de trabajadores surgida durante la Revolución Mexicana, que agrupó a un número importante de mutualidades, uniones, centros y ligas de trabajadores, (COM), fundada el 22 de septiembre de 1912, fue la primera central sindical, era el único grupo obrero con representación nacional y dicha organización logró dominar el movimiento obrero en México de 1912 a 1918.

Es en el seno de la COM en donde las mutualidades, uniones y demás agrupaciones, se transformaron en auténticos sindicatos. De ahí por ejemplo, que la Unión de Canteros, la Unión de Operarios Sastres y la Unión del Gremio de Carpinteros, se transformaran en el Sindicato de Canteros, el Sindicato de Operarios Sastres y el Sindicato de Tallistas, Ebanistas y Carpinteros, respectivamente. La Casa del Obrero Mundial, en sus inicios sólo fue un centro aglutinador de uniones y ligas de trabajadores, por lo menos hasta 1914, ya para 1915, su estructura, sus funciones y sus objetivos, pero principalmente su acercamiento con los caudillos de la Revolución, le dieron un matiz de corporación sindical.

Así quedo, establecido en el histórico pacto firmado por Venustiano Carranza y la COM, el 17 de febrero de 1915, en el cual, la Casa del Obrero Mundial se comprometía a acelerar el triunfo en la revolución, para lo cual se crearon guarniciones de trabajadores, las cuales fueron conocidas como "Batallones Rojos". A cambio de este apoyo, la COM pudo extender su presencia en varias entidades de

la República, apareciendo Casas del Obrero Mundial en León, Tampico, Guadalajara, Colima, Monterrey, Tabasco, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Aguascalientes y Torreón, entre otras.

El 1º. de mayo de 1913, la COM, se atreve a conmemorar, la muerte de los mártires de Chicago, lo que causa disgusto a Huerta y ordena clausurar la COM el 27 de Mayo de 1914, aprehendiendo a varios dirigentes de dicha casa.

Venustiano Carranza (Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila), aprovecha la situación e inicia el movimiento constitucionalista encabezado por él y emite El Plan de Guadalupe, (donde desconocía a Victoriano Huerta como Presidente de la República), el 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe, de dicho Estado, lugar donde, Carranza, reúne a sus Jefes y Oficiales, para incitarlos a derrocar el gobierno de Huerta, la finalidad que se establecía en dicho Plan, fue el hecho de que Carranza, ocupara interinamente el Poder Ejecutivo y que convocara a elecciones generales, una vez que fuese consolidada la paz, pero una vez derrocado Victoriano Huerta, por medio del General Álvaro Obregón; Huerta, abandona el país, el 13 de agosto de 1913; y Carranza es proclamado Presidente de la República de manera interina, posterior a este hecho, hubo una Convención en Aguascalientes, en donde algunos jefes revolucionarios entre ellos Francisco Villa en el norte y Emiliano Zapata, en el sur, se inconformaron con la designación de Carranza y por tanto, no lo reconocían como Presidente de la República; y en su lugar, nombraron a Eulalio Gutiérrez Ortiz como Presidente, el cual sí fue reconocido por Zapata y Villa. Pronto se presentaron pugnas entre el ejército del Norte (comandado por Francisco Villa) y del Sur (comandado por Emiliano Zapata). Con la ayuda del armamento que los norteamericanos dejaron tras la invasión a Veracruz, Carranza mandó a Álvaro Obregón a enfrentarlos alargando la guerra civil.

El 23 de agosto de 1913, Alberto Fuentes D., gobernador del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas; a su vez el Gobernador de San Luis Potosí, General Eulalio Gutiérrez, mediante decreto de

fecha 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para esa entidad federativa, así como la jornada de trabajo de nueve horas como máximo, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley; también el Gobernador de Tabasco, Luis F. Domínguez, el 19 de septiembre, promulga un decreto, por medio del cual, queda abolida la esclavitud, impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

Además de estas leyes y decretos, en el movimiento de la Revolución deben mencionarse en forma relevante las siguientes:

En el Estado de Jalisco, encontramos los siguientes antecedentes:

a).- La Ley de Manuel M. Diéguez, de fecha 2 de septiembre de 1914, misma en la que se consignaba el descanso dominical con determinadas excepciones, descanso de los días obligatorios, siendo éstos los días 28 de enero, 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, vacaciones de ocho días anuales, jornadas u horarios para almacenes de ropa y abarroteras de las 8:00 a las 19:00 horas con dos horas de descanso, establece sanciones, para los que trabajan en días de descanso obligatorios y en vacaciones, con la que otorga el derecho de denunciar a los que violen dicha ley.

b).- La Ley de Trabajo, de Manuel Aguirre Berlanga, de fecha 7 de octubre del año 1914, reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el Estado de Veracruz se encuentran los siguientes antecedentes:

a).- Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, de fecha 4 de octubre del año 1914, en el que se consagra el descanso semanal.

b).- Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, de fecha 19 de octubre del año 1914, misma que sirvió de base para la legislación futura, destacándose, en la jornada de trabajo, siendo ésta de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, salario mínimo que podía pagarse en forma diaria, semanal o mensual. La propia Ley, imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, profesionales o víctimas de accidentes de trabajo, la asistencia médica, medicinas, alimentos y salario, se señalaba además que, los trabajadores debían de contar con servicio médico adecuado. De igual forma, imponía a los patronos a proporcionar a los obreros, la creación de escuelas primarias laicas, cuando no existieran escuelas públicas en menos de dos kilómetros del centro de trabajo; impulsó la existencia de Tribunales de Trabajo, denominándolas Juntas de Administración Civil, así como los inspectores de trabajo.

En el Distrito Federal, con fecha 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza, emite un decreto en el cual, después de exponer las razones, por las que ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, se compromete a expedir y poner en vigor, todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades, económicas, sociales y políticas del país, efectuándose diversas reformas, previamente por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexo a la Secretaría de Gobernación, el Departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, había otorgado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo, con ese motivo, en 1914 se formuló el Proyecto de Ley, denominado de Zubarán, con la participación del ministro de Gobernación, Licenciado Rafael ZubaránCampany y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, dicho proyecto fue un intento de reforma a la legislación civil, en el cual se pretendía sustituir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa, entre patrono y trabajador, dicho proyecto quedó cerrado en los moldes del derecho civil, y desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en esas fechas, en el Estado de Veracruz y Yucatán. Lo más

relevante de este proyecto fue que, se reglamentó el contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

En el Estado de Yucatán, la obra legislativa del general Salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes, emanadas de la Revolución, la cual consiste en la promulgación de dos leyes; la primera de fecha 14 de mayo de 1915, en donde se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda con fecha 12 de diciembre del mismo año, denominada La Ley de Cinco hermanas, misma que se encontraba integrada por: Leyes agrarias, de hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo.

Haciendo una síntesis de los datos más relevantes en materia del Trabajo, sobre todo en el Estado de Yucatán, quedaría de la siguiente manera:

a).- La creación y establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo.

b).- El reconocimiento de las asociaciones profesionales, sentándose las bases de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

c).- La reglamentación de los Convenios Industriales, que constitúan un contrato de ejecución.

d).- El rechazo de la huelga, salvo situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

e).- La regulación de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

Por último, agregaremos a la lista de antecedentes, al Estado de Coahuila, en donde fue promulgada el 27 de octubre de 1916, la Ley del Trabajo, por el Gobernador del Estado Gustavo Espinoza Mireles, quien reprodujo íntegramente el proyecto de Zubarán, agregando, sólo tres capítulos, sobre participación en los beneficios de las empresas, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo, este último capítulo fue retomado de la Ley sobre Accidentes de trabajo de Bernardo Reyes.

En 1916, el Congreso de la Unión se reunió como Constituyente en Querétaro. Carranza buscaba muchas reformas a la Constitución de 1857, que había jurado defender, por lo cual se creó una nueva Constitución, la cual Carranza promulgó el 5 de febrero de 1917. Esta nueva Carta Magna, que sería desde entonces conocida como la Constitución de 1917, introdujo algunos conceptos sociales muy avanzados para su época, como las relaciones obrero-patronales, que quedaron plasmadas en el artículo 123 y las reformas educativa y agraria que quedaron plasmadas en los artículos 3° y 27, respectivamente. Entonces, Carranza fue nombrado presidente por los diputados; y al atacar Francisco Villa, el pueblo de Columbus, Carranza otorgó el permiso para que entrara la expedición del General Pershing a nuestro país, lo cual ocasionó muchos conflictos.

Entretanto, Venustiano Carranza crea los “Batallones Rojos” que fueron grupos militares de obreros, para apoyar al gobierno constitucionalista para combatir a los campesinos-militares de la División del Norte y del Ejército Libertador del Sur, durante la Revolución Mexicana. Los Batallones Rojos fueron originados por un arreglo entre sesenta y tres miembros de la Casa del Obrero Mundial, en una sesión secreta realizada el 10 de febrero de 1915 en la Ciudad de México, cuando decidieron colaborar con el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza. Para ello nombraron una comisión que partió al puerto de Veracruz, que era la capital del territorio controlado por el Primer Jefe, entre finales de noviembre de 1914 y a mediados de 1915, y se firmó un pacto el 17 de febrero de 1915, a pesar del descontento de la mayoría de los miembros de la Casa del Obrero Mundial, por ir

en contra de su ideología anarco-sindicalista. De esta manera, algunos locales de la Casa del Obrero Mundial en la Ciudad de México, se convirtieron en cuarteles de reclutamiento, al tiempo en que la organización se volvía un poderoso instrumento de afiliación sindical y propaganda carrancista. Sus siete mil afiliados se unieron al Ejército Constitucionalista, y poco después decidieron irse a Orizaba, Veracruz; para que fuera su residencia oficial y el centro de adiestramiento de los Batallones Rojos.

Pero, Venustiano Carranza traiciona a la clase obrera, al emitir el decreto del 1º de agosto de 1916, en el que establecía la pena de muerte para los huelguistas, a pesar de lo anterior, Carranza hace suya la Constitución de 1917, en donde queda incluido nuestro artículo 123 Constitucional.

El 26 diciembre de 1916, en la Vigésima Tercera sesión ordinaria, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º, con normas concretas a favor de los trabajadores, sin duda el artículo 5º dio origen al nacimiento de nuestro artículo 123 Constitucional. La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º, desechó las modificaciones que presentaba Aguilar, Jara y Góngora, relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, las razones por las que fueron desechadas, fue porque eran consideradas ajenas a las garantías individuales, por lo que se incluyó sólo la jornada de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal, lo anterior, al ser sometido al dictamen, se inscribieron 14 oradores, a hablar en su contra, comenzando así el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo, ya que la discusión abarcó los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, entre los oradores que participaron se encuentran: los diputados Cravioto, Fernando Lizardi, Von Versen, MartiPalavicini, Fernández Martínez y Mujica, entre otros; abordó la tribuna don Fernando Lizardi para establecer lo siguiente:

“La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo.” La idea era que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.¹

El diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, fincó las bases de lo que ahora es el artículo 123 Constitucional: “El artículo 5º (...) debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso seminario, jornada máxima, salario mínimo, higienización de los talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales, de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, entre otras cosas”.

Manjarrez, por su parte, habló de la diferencia entre Revolución Política y Revolución Social, manifestando que en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerzas de la revolución; los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una Revolución Social, asimismo, puso el ejemplo de la Ley Sonorense, que creó la Cámara de Trabajo, solicitando se creara no sólo un artículo, sino todo un capítulo, todo un Título de la Carta Magna, que hiciera más explícita, la situación de los trabajadores.

La idea del artículo 123, es que la Constitución debía señalar las leyes fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo, para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba, que el derecho del trabajo, debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes de trabajo debían ser generales, con el objeto que las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria. Tras de varias discusiones con

¹

Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 95.

diversos grupos de diputados, resultó el Proyecto final, que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917, el artículo 123, fue aprobado por el Constituyente de Querétaro.

La Constitución Mexicana de 1917, es sin duda, el antecedente principal del Derecho Laboral, ya que es un documento pionero en el cual se reconocen las garantías y los derechos de los trabajadores. Aun con la vigencia de la notable Constitución liberal de 1917, cualquier relación de “prestación de servicios”, se entendía más como derivada de un contrato civil, si se suscitaba entre particulares o meramente administrativa, si ocurría con el Estado, quedando los trabajadores sujetos a los injustos vaivenes de la oferta y la demanda sin la mínima protección, ni siquiera en aspectos tan elementales como la jornada, el salario, salubridad e higiene o los accidentes de trabajo.

1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación, presentó, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, a la asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México, esto constituye el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma Constitucional, envió al Congreso de la Unión, un Proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de Sindicalización única y debido a que se asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

1.5. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del trabajo de 1970, tuvo dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, el cual es el resultado de un trabajo de dos años, realizado por la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González, Secretario de Trabajo y Previsión Social, este proyecto exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII, sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la aplicación de las ramas industriales, de jurisdicción federal.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las Reformas Constitucionales antes ya mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República. Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes, a efecto de reunirse y así intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la

Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Su aprobación fue publicada en el diario oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Comenzaremos el presente capítulo, estudiando algunas de las definiciones generales del derecho que habrán de ser de utilidad para ilustrar el presente trabajo, para lo cual expresamos lo que se entiende por Derecho del Trabajo.

“DERECHO DEL TRABAJO: “Para De la Cueva, “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”... Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”... Alfredo Sánchez Alvarado dice que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”... Néstor de Buen dice que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”... Por nuestra parte consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.²

²

De la Cueva, Mario. et.al. citados por Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo, Décimo Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 2005, págs. 39 y 40.

2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, es necesaria una mayor ilustración con la finalidad de ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación de las ramas del derecho y así poder determinar su naturaleza jurídica.

El derecho privado es el derecho concerniente a los particulares, las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en sus relaciones, investida de autoridad.

El derecho público será el que regule las relaciones entre el Estado y el particular, ya que ésta es de subordinación, toda vez que el particular a quien se le aplica este derecho no está considerado jurídicamente igual frente al Estado, ya que éste último interviene en la relación, en su carácter de entidad soberana, por lo consiguiente no existe una relación de igualdad entre las partes.

Se debe entender que cuando el Estado en su calidad de ESTADO es uno de los sujetos de la relación jurídica, la justicia no puede ser de la misma especie que cuando los dos sujetos de la relación son particulares (el Estado puede actuar también como particular). En el primer caso nos referimos a la justicia de coordinación que su fin es el bien de los individuos que intervienen en la relación jurídica, la acción libre para cada individuo en la que el Estado sólo intervendrá como protector y coordinador de los particulares.

La relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuéntrase colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público, si se establece entre un particular y el

Estado (cuando no hay subordinación del primero al segundo) o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o de dos Estados soberanos.³

En resumen, nos encontramos ante una norma de derecho privado, cuando los sujetos se encuentren en un plano de igualdad, o sea, de coordinación, pero si uno de los sujetos es superior al otro, hablamos de una norma de derecho público.

Por otro lado, encontramos al derecho social, el cual surge en Francia, en 1922, mismo que puede definirse como el “conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles según Trueba Urbina”. De lo anterior podemos concluir que el Derecho del Trabajo se puede concebir dentro del Derecho Social, ya que hablando de relaciones obrero patronales, se busca que exista una justicia social; de donde surge ese derecho social cuando se le otorga al trabajador el hecho de pertenecer a determinado rango social; que es considerado un derecho social relativo, en donde interviene ya sea el Estado, el empresario u otra persona privada, a diferencia de los derechos absolutos o erga omnes; el derecho social también busca una conducta activa por parte del Estado, buscando que le otorgue prestaciones o intervenga, para que regule a los particulares y por último los derechos sociales se encuentran en normas constitucionales y no en normas reglamentarias, que sólo pueden mejorar y nunca disminuir en perjuicio de los sujetos que protegen las disposiciones contempladas en la Constitución.

Siguiendo en el camino de exponer los conceptos generales del derecho del trabajo, es pertinente señalar que el origen de este derecho se encuentra en el Artículo 123 de nuestra CARTA MAGNA, de donde emana el derecho mexicano del trabajo, que busca proteger a la clase trabajadora frente a la clase patronal, debido a la desigualdad que existe entre ambos estratos sociales, de ahí, la clasificación a la que pertenece dicha rama del derecho, es decir, es un derecho eminentemente

³ García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésimo Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 134.

social, ya que por medio de la realización de alguna actividad por parte del trabajador, se busca que también sea provechosa para que quien ha requerido o recibe los servicios de dicho trabajador.

Habiendo contradicciones en la mayoría de los autores, para algunos el derecho del trabajo se encuentra dentro del derecho público, en virtud, de que uno de los sujetos de la relación laboral se sitúa en un plano de superioridad. Asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutorias diversas afirmó que en el numeral citado con antelación, elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo.

De igual manera, hay quienes argumentan que se rige por normas de derecho privado, debido a la relación que se da entre particulares: patrón y trabajador. Existen diversos criterios, algunos creen que se trata de un derecho mixto, al contener normas de derecho público, ya que tiene su base en la Constitución y por la vigilancia que el Estado ejerce en las relaciones laborales y de materia de derecho privado porque contiene ese “contrato individual” y condiciones de trabajo, que se forman por instituciones de derecho privado.

En conclusión el Derecho del Trabajo pertenece a la rama de Derecho Social en virtud de, las características de que se reviste, pues como lo hemos visto, se trata de proteger a una clase social determinada; además rompe con los cánones del Derecho Privado, el cual se desarrolla en un plano de igualdad, situación que no acontece en el Derecho del Trabajo, ya que existe una desigualdad social.

La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es aquella donde emerge este derecho, siendo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala en diversos artículos, disposiciones en materia laboral tales como los Artículos 4º y 5º, etc., aunque es el Artículo 123 el que contempla todo lo que concierne al trabajo y la previsión social, dividiéndose en dos grandes apartados, el

Apartado “A” que contiene las bases de la Ley Federal del Trabajo y el “B” que regula la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Es un derecho protector de la clase trabajadora. Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

El autor Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo, sea el que proteja a la clase trabajadora, ya que ésta no lo requiere, porque posee la fuerza necesaria para algún enfrentamiento, de igual a igual, y aun con el Estado, el cual protege a la burguesía. El mismo autor considera a este Derecho como proteccionista, al tratarse de una concesión otorgada por el Estado.

2.- Es un derecho en constante expansión. En lo que se refiere al ámbito de aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida. Tal es el caso, por ejemplo, que se han ido agregando otras actividades que antes no se encontraban reguladas, bajo el título “Trabajos Especiales”. De lo cual, podemos decir, que la meta del derecho del trabajo es contemplar a una totalidad de la clase trabajadora.

3.- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los trabajadores.

4.- Es un derecho irrenunciable. En el ámbito laboral, como lo hemos venido estableciendo, se encuentra revestido de características especiales, en el caso que

nos ocupa las normas contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo son irrenunciables, con lo que se rompe el principio que establece que todo derecho puede ser susceptible de renunciarse. Lo anterior encuentra sustento jurídico en lo preceptuado por el artículo 5º. Del ordenamiento legal en cita mismo que a la letra dice: “Las disposiciones de esta 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:…XIII.-Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo…”⁴

5.- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

Podemos concluir estas cinco características señaladas como las de mayor importancia y relevancia, sin embargo la doctrina admite otras como un derecho propio de la clase trabajadora, como un derecho imperativo, según Alfredo Sánchez Alvarado. También en la Constitución de Querétaro de 1917 y posteriormente en la de Weimar en 1919, los trabajadores, son considerados como el nuevo factor real de poder, que plasmó sus derechos para organizarse en sindicatos, a luchar por sus intereses a través de la huelga, a negociar sus condiciones de trabajo y vigilar su cumplimiento, actos que a través de su libre ejecución, no permiten la intervención del Estado, resumiendo que la disciplina que nos ocupa es “un derecho de y para los trabajadores”. El laboralista Néstor de Buen afirma que “lo único cierto e indiscutible, es que se trata de una legislación laboral burguesa”, aunque tenga tintes de social; ya que todo nuestro sistema jurídico-laboral, partiendo de nuestro Artículo 123 Constitucional, seguido de leyes locales y federales como la de 1931 y la actual de 1970, responde a un sistema económico capitalista y por consecuencia burgués. El mismo autor señala que la función de este Derecho es mantener la paz social. Y para conseguirlo, deberán ponerse en movimiento un conjunto de derechos y obligaciones

⁴

AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral, Décima Séptima edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México 2010, pág. 2.

de ambas partes, esto es, obrero patronales a fin de que conjuguen sus correspondientes intereses. No obstante lo anterior, artículos como el 3º, el 27 y el 123 Constitucionales, contienen las inquietudes de la clase trabajadora, que deben ser consideradas como el punto de partida para dicha clase social.⁵

2.4. DIFERENCIA ENTRE RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La diferencia radica primordialmente en que basta la prestación de un servicio personal y subordinado a favor de otra persona física o moral para que surja la relación laboral. Esto es, tal y como reza el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé 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 aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario⁶, lo que significa que no es necesario que exista un contrato por escrito para que la relación de trabajo surja entre ambas partes, esto es, siempre existirá la presunción iuris tantum a favor del trabajador, por ende la carga probatoria de que no existe una relación de trabajo siempre será para el patrón; en tanto que un contrato de índole laboral siempre deberá de llenar los requisitos que se establecen en el artículo 25 del mismo ordenamiento legal, donde obviamente se señalarán nombre del trabajador, domicilio, puesto o categoría, jornada laboral, salario y demás prestaciones. De lo anterior se advierte de manera puntual que puede existir la relación laboral sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no de forma contraria.

Por consiguiente, al existir el elemento subordinación en forma automática se estará hablando de una relación laboral y no de otro tipo de relación contractual.

⁵ Cfr. Dávalos, José. Ob. cit., págs. 16, 17 y 18.

⁶ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., pág. 5.

La doctrina señala que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato, pues como ya lo manifestamos con anterioridad, basta la simple subordinación, siendo por ende, nulo, todo contrato laboral que se establezca alejado de las condiciones que marca la Ley.

Por su parte, definiremos al contrato individual de trabajo como aquel que bajo cualquier forma o denominación que se le designe, cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado, mediante una retribución económica, y que dicho acuerdo de voluntades puede ser expreso o aun tácito. El contrato surtirá todos sus efectos legales, aun cuando no se lleve a cabo la prestación del trabajo, por culpa del empleador, siempre que no se cumpla con alguno de los supuestos que marca el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.- Como elementos esenciales del Contrato Individual del Trabajo, tenemos los siguientes:

a).- Consentimiento: Este puede ser expreso o tácito. El primero es cuando se realiza por escrito y en él constan las condiciones de trabajo o verbalmente. Y el segundo cuando se da al no existir forma para la celebración del contrato, pero a través de hechos se presume la prestación de servicios.

b).- Objeto posible: Que puede ser objeto directo, esto es, que por parte del trabajador, existe la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y por lo que respecta al patrón, éste se encuentra obligado a pagar un salario.

2.- Los presupuestos de validez de la relación de trabajo son:

a).- Capacidad: La CARTA FUNDAMENTAL y la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de

esa edad, pero menores de 16, que no hayan concluido la educación obligatoria y que no cuenten con autorización de sus padres o tutor.

b).- Ausencia de vicios del consentimiento: No admite el dolo. El patrón no incurre en responsabilidad alguna, si fue engañado respecto a la capacidad y/o aptitudes del propio trabajador. La Ley sanciona este vicio con la rescisión más no con la nulidad del contrato.

c).- Licitud en el objeto: En el Artículo 5º. del ordenamiento laboral se señalan las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de toda relación laboral, mismo que a continuación se transcribe: “Las disposiciones de esta 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: I. Trabajos para niños menores de catorce años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.⁷ De igual manera el

⁷ Ibidem, págs. 2 y 3.

contenido de los artículos 133 y 135 de la misma Ley, que señalan las prohibiciones que tienen los patrones y trabajadores, respectivamente.

d).- La forma: Se encuentra contemplada en los Artículos 24, 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan la constancia que debe hacerse por escrito de las condiciones de trabajo, qué puntos o información debe contener dicha constancia o escrito y por último las normas que deber ser observadas para la prestación de servicios para trabajadores mexicanos fuera del país, respectivamente. La forma también se refiere a actos diversos que pueden presentarse durante la relación laboral, por citar un ejemplo el derecho de antigüedad y los beneficios que se derivan del mismo.

3.- Requisitos de eficacia:

a).- Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador: Esta prestación debe sujetarse a determinadas reglas, para que las mismas sometan este tipo de contratos al orden jurídico mexicano.

b).- Interpretación de los contratos: El artículo 18 de la ley laboral establece que en caso de existir duda, deberá estarse a la interpretación más favorable para el trabajador.

c).- Modificación de las relaciones individuales de trabajo: Si la modificación es expresa, de conformidad con lo que marca el artículo 33 de la legislación del trabajo en su párrafo segundo, la misma deberá ser por escrito y contener una descripción de los hechos que la motivaron y de los beneficios insertos en el contrato o convenio.

2.4.1. CONCEPTO DE TRABAJO

No se puede considerar que el hombre pueda haber existido a través de la historia sin trabajar. Así pues, a través de los años, el trabajar ha sido entendido en la Biblia como castigo; para Aristóteles es una actividad propia de esclavos, él considera que los Señores deben ocuparse de política y filosofía, siendo éstos los encargados de mandar a aquél que por consecuencia debe saber cómo obedecer; Turgot (autor del famoso edicto que puso fin al Corporativismo en Francia en 1776) considera al trabajo como un derecho natural del hombre. “A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía, al señalar que “la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza” (Trabajo asalariado y capital. Carlos Marx y Federico Engels. “Obras Escogidas”, t. I, p. 68, Moscú, 1951.) En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), la “Declaración de Derechos Sociales” afirma que “El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Esta declaración, fundamental para el Derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en un Bogotá sangriento, en 1948.⁸

De acuerdo con el Artículo 3º. de la Ley Federal de Trabajo, “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”⁹

⁸ De Buen, L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Décima octava edición, Edit. Porrúa, México, 2008, pág.21 y 22.

⁹ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob.cit., pág. 1.

2.4.2. CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN

Para ello, tomaremos como base lo que se encuentra plasmado en la TESIS DE JURISPRUDENCIA, que a continuación nos permitimos transcribir: **“SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.** “Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. (Amparo directo 7061-77). Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 2621-77, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 686-79. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo. 744-79. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Amparo directo 4611-78. Ponente: Juan Moisés Calleja García. NOTA: La Ley Federal del Trabajo a que se refiere esta tesis corresponde a la ley laboral de 1970. Amparo directo 7061-77. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 2621-77. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 686-79. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo. 744-79. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Amparo directo. 4611-78. Ponente: Juan Moisés Calleja García. NOTA: Esta tesis también aparece en Apéndice 1917-1985. Cuarta Sala. Jurisprudencia No. 297. Pág. 267. Séptima Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Tesis 151-156. Página 228).¹⁰

¹⁰

RÉGIMEN LABORAL MEXICANO, Cuarta edición, Edit. LEGIS de México, S.A. de C.V., México, 2008, pág. 83.

2.5. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

En toda relación laboral individual existen dos elementos o sujetos, que son los trabajadores por una parte y los patrones por otra.

a).- Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

b).- Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

2.5.1. TRABAJADOR

Para determinar este concepto nos basaremos tanto en la doctrina como en la Ley Federal del Trabajo. La doctrina nos indica que trabajador es aquella persona física que entrega su fuerza de trabajo al servicio de otro, y que también suele denominarse obrero, asalariado, jornalero; etc. Asimismo dentro de los preceptos constitucionales el trabajador goza de la garantía de igualdad, en razón a que no puede ser diferenciado en cuanto a raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o clase social. De acuerdo con el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...".¹¹ Tiene una maravillosa relevancia la figura de la subordinación, misma que nos ayuda a identificar o distinguir la relación jurídica que se establece entre patrón y trabajador, de otro tipo de relación jurídica como lo es un acto de comercio o una cuestión civil. De lo anterior se desprende que el trabajador siempre será una persona física.

2.5.2. PATRÓN

En contraposición al concepto de trabajador, el patrón es aquella persona que va a recibir los servicios prestados y que en cierta manera tiene la facultad jurídica de mando, representando autoridad respecto de la figura del trabajador; al igual que el trabajador, al patrón se le conoce como patrono, empresario, empleador, etc.

¹¹

AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob.cit., pág. 3.

Para Sánchez Alvarado, “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹²

Conforme señala el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”¹³ Recordemos que no debemos pasar por alto el hecho de que trabajo puede ser una actividad intelectual o material, por otro lado a diferencia del trabajador, el patrón sí puede ser una persona moral.

2.5.3. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

Empresa y establecimiento son dos cosas diferentes: el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos. La empresa tiene dos elementos esenciales que son:

a).- Los trabajadores que como ya lo apuntamos deben de ser personas físicas.

b).- Los patrones que pueden ser personas físicas o morales; quienes se encuentran vinculados jurídica y económicamente, además esa vinculación implica la subordinación del trabajador con respecto al patrón.

De igual forma la empresa se caracteriza por tener como elemento principal la cuestión económica (capital), cuyo fin es lograr la producción y/o distribución de bienes y servicios, lo anterior constituye el elementos inmediato, que se logra a través de la fuerza laboral, y a su vez se persigue un fin mediato que es la obtención

¹² Sánchez Alvarado, Alfredo, citado por Dávalos, José. ob. cit., pág. 93 y 94.

¹³ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., pág. 4.

de beneficios y la realización de objetivos específicos, lo que es considerado el elemento teleológico. Por lo tanto, para que una empresa pueda lograr sus objetivos es menester, como elemento de existencia las relaciones de trabajo. Para dilucidar de manera concreta que diferencia existe entre una empresa y un establecimiento nos remitiremos concretamente a lo que establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.¹⁴

Para el jurista Briceño Ruíz el establecimiento “es una extensión del centro de trabajo y para ello quien labora en el establecimiento debe contar con los mismos beneficios y derechos”.¹⁵

2.6. TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Los diferentes tipos de contratos se clasifican en: Contratos por tiempo indeterminado, contrato por tiempo determinado y contrato por obra.

Contrato por tiempo indeterminado.- En éste tipo de contrato el trabajador presta sus servicios al patrón con fecha de inicio pero no de término. Es el que se conoce como “base” o “planta”; da una mayor estabilidad en el empleo ya que se presume que el tiempo que dure la relación laboral va a ser más o menos largo.

Contrato por tiempo determinado.- Es aquel en el que el trabajador presta sus servicios al patrón por un tiempo que se encuentra determinado por días o

¹⁴ ibidem, pág. 5.

¹⁵ Briceño Ruíz, Alberto citado por Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, 2ª. edición, Editorial CENGAGE Learning, Editores, S.A. de C.V., México, 2009, pág. 44.

meses; para frenar los abusos que el patrón pueda ejercer en este tema, el artículo 37 del ordenamiento legal en cita regula lo siguiente:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
- III.- En los demás casos previstos en esta Ley.

Contrato por obra.- Es en el que el trabajador presta sus servicios al patrón por la realización de una obra; este contrato está permitido siempre y cuando lo exija su propia naturaleza, y en su caso, toma la prórroga expresada en los contratos por tiempo determinado.

CAPITULO III

DE LA COALICION Y DEL SINDICATO

3.1.- CONCEPTOS Y CARACTERISTICAS DE LA COALICION

CONCEPTO

Nuestra Ley del Trabajo por su parte en el artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos, y en el artículo 355 nos indica que Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

La Coalición de los trabajadores es la figura primaria, pionera más atractiva de los trabajadores, misma que el legislador define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes.

La coalición es una agrupación temporal que no necesita registro y tiene un fin limitado que es la simple defensa de los intereses de quienes la forman.

Si bien es cierto que la coalición no se registra, es reconocida como libertad y también como derecho de los trabajadores (Art. 354 y 355, LFT.) Asimismo, tiene la enorme ventaja de que no al control burocrático de las autoridades.

Por otra parte, no es exacto que las coaliciones sean por fuerza temporales, pues pueden formarse y existir todo el tiempo que sus integrantes lo deseen.

Carlos De Buen considera que, pese a la opinión mayoritaria, las coaliciones se encuentran dotadas de capacidad formal para intervenir y conducirse como sujetos de las relaciones de trabajo, razón por la cual están dotadas de verdadera personalidad jurídica.

Por otra parte, es muy claro que sus objetivos no se limitan sólo a la defensa de sus miembros, pues nada impide que por su conducto puedan también realizar el estudio y promoción de los intereses colectivo. Así libremente se dedicó no solo a la defensa sino también al estudio y lucha constante por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo durante más de diez años.

CARACTERISTICAS DE COALICION:

La coalición tiene las siguientes características:

- a) Es una agrupación temporal;
- b) No necesita registro;
- c) Tiene un fin limitado que es la simple defensa de los intereses de quienes la forman.
- d) Se puede formar con dos trabajadores o patronos.¹⁶

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo del trabajo, ni su inversión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos.¹⁷

¹⁶ SANTOS. Azuela Héctor, Ob. Cit, p 372

¹⁷ CAVAZOS, Flores Baltazar, Cb. Cit, p. 229

3.2. - NATURALEZA JURÍDICA DEL SINDICATO.

El análisis de la naturaleza jurídica del sindicato bajo el punto de vista de la Morfología Jurídica, esto es, el saber si tiene personalidad de derecho privado o de derecho público. Como persona jurídica, el sindicato es el centro de referencia de relaciones jurídicas, en el campo de derecho privado y en el del derecho público. Tiene por tanto, como persona jurídica, la capacidad de actuar como parte, una capacidad de derecho que, si bien no es genérica como las personas jurídicas comunes, dicta largas proyecciones en el mundo jurídico. Por tanto, como sujeto es el sindicato titular de derechos y obligaciones.

La capacidad de derecho se confunde hoy, con la personalidad, porque toda persona es capaz de tener derechos. La capacidad de hecho, esto es, la aptitud para ejercer derechos, se condiciona a la capacidad de derecho. No se puede ejercer un derecho sin ser capaz de adquirirlo. La imposibilidad del ejercicio es, técnicamente, incapacidad. Confundiéndose la personalidad con la capacidad, es impropio decir que la persona jurídica de derecho privado tiene capacidad de derecho público, aunque la reciproca no sea verdadera.

La asociación profesional para existir precisa constituirse por negocio jurídico plurilateral, más la adquisición de la personalidad se condiciona a formalidades y a la autorización que la distinguen de las formas comunes de asociación. En relación también a esos actos prevalecen los principios de la libertad sindical, variables en el tiempo y en el espacio, como ya vimos, de allí el tormentoso problema de situarse la personalidad jurídica del sindicato del derecho público o del privado. Los modos de reconocimiento de las asociaciones profesionales varían según las estructuras jurídicas y políticas de los Estados.¹⁸

3.2.1.- CONCEPTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO.

1.- CONCEPTOS

De acuerdo a la fracción XVI de nuestro artículo 123 constitucional que otorga tanto a los

¹⁸

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ, Cisneros Miguel, Curso de Derecho del trabajo. Tomo II, 1° ed, ED, CARDENAS, México 1979, p.722.

trabajadores como a los empresarios el derecho de " coaligarse" en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos y asociaciones profesionales, en México los trabajadores han podido asociarse no solo para la defensa sino también para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes.

El artículo 356 de la Ley federal del trabajo previene que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Éste derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad.¹⁹

También la Ley afirma, en el artículo 357, que los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Además nuestra legislación laboral, con objeto de fortalecer la unión sindical, permite a los sindicatos formar federaciones y confederaciones, lo cual ha sido muy positivo en la práctica.

Se estima que el sindicalismo mexicano resultara indispensable para el progreso de nuestro país a pesar que en la actualidad se están tratando de formar nuevas organizaciones sindicales, como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) guiadas por intereses políticos que pueden causar serios problemas si se les permite que continúen con su labor de reivindicaciones obreras revolucionarias.²⁰

¹⁹ TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge, Ley Federal Del Trabajo, 81. ed, Ed. Porrúa. México 2000, p.174

²⁰ CAVAZOS, Flores Baltasar, O Derecho del Trabajo Maduro a principios del Milenio, 1. ed , Ed. Trillas, México 2000, p..1.87, 88 y 89,

En un régimen en que la Constitución declara la libertad de la asociación sindical este trazo constituye lo obvio, no precisa ser mencionado. Así podemos enunciar:

Sindicato es el agrupamiento establecido de varias personas de una profesión, que convencionan colocar, por medio de una organización interna, sus actividades y parte de sus recursos en común, para asegurar la defensa y la representación de la respectiva profesión, con vista a mejorar sus condiciones de trabajo.

El sindicato se explica como todo tipo de organización profesional constituida por los trabajadores o los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses.

El sindicato como agrupamiento estable y permanente se distingue de la simple reunión de individuos, de la coalición temporal, que son agrupamientos de hecho, sin ligas duraderas entre los que los componen. Como las multitudes que se reúnen en las plazas públicas poseen un objetivo determinado a realizar, satisfecho, se disuelven. El sindicato busca un fin permanente: la defensa de los intereses de sus asociados y los de la propia profesión. Esto es, el no limitarse a la defensa y representación de los intereses de los propios asociados es que el confiere el carácter no egoísta, típico de las asociaciones civiles. En un régimen de libertad sindical el sindicato ha de ser un acto de voluntad, una convención entre los individuos, que se unen por el consentimiento de todos.

Los sindicatos de trabajadores buscan siempre, la elevación del nivel de vida, a la mejoría salarial y otras condiciones de empleo. Bajo este aspecto difieren del sindicato patronal, que busca siempre a la defensa del interés patronal, sin el objetivo ulterior de conseguir esas ventajas. Este tipo sindical puede reunir tanto personas físicas, como jurídicas, lo que no puede ocurrir con el otro, que solo aglutina personas físicas.

El estudio, la defensa y coordinación de los intereses económicos o profesionales similares o conexas son los fines y los sujetos de la sindicalización.

El sindicato: es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos interés. Los trabajadores o patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

2.- CARACTERISTICAS DEL SINDICATO.

El sindicato tiene como características propias:

- a) Es permanente.
- b) Requiere de un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria de Trabajo.
- c) Se constituye para el estudio y mejoramiento de intereses comunes; y
- d) Para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patronos, por lo menos.²¹

3.2.2.- TIPOS DE SINDICATOS.

El sindicato puede ser concebido de 3 maneras diferentes:

- a) Gremiales.
- b) De empresa.
- c) Industriales.
- d) Nacionales de industria.
- e) De oficios varios.

- a) Los sindicatos gremiales son los que se encuentran formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

Esta forma de sindicación ha sido duramente criticada porque, se dice que divide a los trabajadores; ya que, cada profesión, cada oficio o especialidad, aboga por resolver los problemas que atañen a sus respectivos grupos, ignorando así las cuestiones o problemas de los otros profesionales; y quizá por este motivo, el sindicato gremial no ha alcanzado mayor desarrollo, encontrándose en la actualidad, relegado a último plano

- b) Los sindicatos de empresa son los que se encuentran los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

²¹ Cavazos, Flores, El derecho del Trabajo Mexicano a principios del Milenio, Ibidem. , p228 y 229.

En el Sindicato de Empresa basta que una persona tenga en dicha empresa categoría de trabajador, para que pueda asociarse con los demás trabajadores; lo que interesa, es el lugar o local donde se prestan el servicio, sin hacer referencia a ninguna profesionalidad o tecnicismo.

- c) Los sindicatos industriales, al contrario no no incluyen en sus cuadros solamente los miembros de una profesión, mas todos los empleados, técnicos o no, de la mas intima categoría a la más elevada, de una empresa de industria. Son considerados por los especialistas de mayor tenor democrático, porque no establecen distinciones provenientes del ejercicio de una profesión determinada.

el Sindicato de Industria es la superior y acorde a los tiempos modernos. Esta forma de sindicalización, recoge los beneficios tanto del gremial como del de empresa y procura evitar sus vicios o fallas.

- d) Los sindicatos Nacionales de Industria, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas Entidades Federativas; y.
- e) Los sindicatos de Oficios Varios están formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para la formación del sindicato patronal se requiere la reunión de un tercio, en el minimo, de empresas legalmente constituidas, bajo la forma individual o de sociedad. Asimismo la inscripción de los cuadros sindicales se hace por persona jurídica y no solamente por persona física.²²

Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

²² GOMES, Orlando y otros, Ob. Cit. P.734.

3.2.3.- ADMINISTRACION Y PODERES DEL SINDICATO

DIRECTIVA Y OTROS ORGANOS

Entre nosotros la administración del sindicato es ejercida por una directiva constituida, en el máximo, de siete y, en el mínimo de tres miembros y de un consejo fiscal compuesto de tres miembros electos esos órganos por la asamblea general. Son, por tanto, órganos del sindicato: a) La Asamblea General; b) La Directiva y c) Consejo Fiscal.

La asamblea General es el órgano soberano en régimen de libertad sindical. Es ella la que elige, por escrutinio secreto y voto obligatorio los miembros de la directiva y el consejo fiscal. Constituida por la totalidad de los asociados obligados para la asociación, deliberada, sobre todo las cuestiones que dicen respecto a la vida del sindicato, correspondiéndole elaborar los estatutos. La deliberación de la Asamblea General, para tener validez, esta sujeta a un quorum, variable según la finalidad de la votación. Para la de los miembros de la directiva, consejo fiscal y otros representantes es fijado en 2/3 de los asociados con capacidad para votar. No alcanzando este coeficiente en la primera votación, una segunda será designada, dentro de los quince días, la cual será valida si en ella tomaren parte mas del 50% de los referidos asociados. Es prevista una tercera votación en que reduce para 40% este coeficiente logrado en el cual el presidente de la mesa de debates proclama a los efectos. Estos, si fuere el caso, sustituirán a los titulares de los mandatos existentes y se apoderan automáticamente en la fecha en que expiaren los mismos. La vacante de la administración se da si no fuere obtenido este ultimo coeficiente, y en este caso, nuevas elecciones serán realizadas dentro de seis meses.

La directiva es compuesta en el máximo de siete y en el mínimo de tres miembros. De entre este y por ellos es electo el presidente del sindicato. Los demás miembros servirán como secretario, tesorero, primero y segundo tesorero, primero y segundo secretario etc, conforme lo que dispusiere el estatuto. La elección indirecta del Presidente, por los miembros de la Directiva y no por la asamblea general, como órgano soberano, constituye anomalía de nuestra ley, contraria a los principios de la libertad sindical. Los demás miembros de la

directiva ocupan los cargos arriba mencionados en el orden de mención de la planilla electa. La directiva representa la entidad ante los poderes públicos, la empresa y las asociaciones profesionales de empleadores. Puede designar delegados entre sus asociados, destinados a dirección de delegaciones o secciones que fueren instituidas dentro de la base territorial de su jurisdicción. Para mayor comodidad, tales delegados deben ser radicados en el territorio de la respectiva delegación. La Directiva puede conferir poderes a mandatario, por procuración, para defender los intereses del sindicato ante las autoridades judiciales, ejecutivas o empresas y asociaciones de empleadores.

El Consejo Fiscal tiene competencia limitada a la fiscalización de la gestión financiera del sindicato. Es compuesto de tres miembros y tres suplentes electos para la asamblea general, en la forma de estatuto. Sus funciones se presentan, hoy minimizadas en fase de reglamentos y decretos ministeriales relativas a la gestión y control de la aplicación por los sindicatos de la contribución sindical.

3.2.4.- EL REGISTRO SINDICAL Y LOS ESTATUTOS

EL REGISTRO SINDICAL

El registro sindical se entiende como el procedimiento administrativo para verificar y contar con un archivo de la constitución de las organizaciones profesionales como los sindicatos, federaciones o confederaciones.

Al efecto; el ordenamiento laboral dispone que el registro de los sindicatos se realizara.

- a) Ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social si se trata de organizaciones federales (por ejemplo, sindicatos con actividad de carácter federal), y
- b) Ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, si la actividad de las organizaciones sindicales es de carácter (precisamente local)..

Así para solicitar el registro de un sindicato, los interesados deberán presentar:

1. Copia autorizada del acta de Asamblea Constitutiva; es decir de la reunión inicial en la que los miembros integrantes acordaron crear o constituir el sindicato.
2. Copia autorizada del padrón de socios, que es la lista con el nombre, domicilio, cargo, y firma de aquellos, así como con el nombre de la empresa en la cual se prestan los servicios.
3. Copia autorizada del acta en la cual los miembros fundadores eligieron a su mesa directiva.
4. Así como copia autorizada de los estatutos, donde se comprenden los principios de organización, funciones y objetivos del sindicato.

En la ley se previene expresamente que las copias de los documentos anteriores serán autorizadas por:

El secretario general del sindicato.

El secretario administrativo (organización).

El secretario de actas o cualquier otra persona que se designe en los estatutos.

Se considera casi unánime, que los efectos jurídicos del registro sindical son declarativos, pues parecen limitarse a dar fe de que se reunieron los requisitos señalados en la ley para constituir un sindicato; dar cuenta de quienes integran la dirección del sindicato, acto que se conoce en la práctica como toma de nota de la mesa directiva, así como llevar un archivo de la existencia del sindicato, de sus miembros y de sus estatutos.

Por lo mismo, nuestra doctrina sostiene que el registro sindical no tiene efectos constitutivos, pues su función no es constituir sindicatos, ni tampoco le confiere la posibilidad de contar con obligaciones y derechos.

Es la constitución del sindicato mediante la asamblea constitutiva, lo que dota a la organización de su personalidad jurídica. La jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia confirma este criterio y dispone forma expresa que los

efectos del registro sindical son meramente declarativos y no constitutivos, Sin embargo, como consecuencia de la falta frecuente de coincidencia entre la teoría y la practica en la realidad sucede que la actividad de un sindicato constituido que no cuente con registro, pierde mucho de su fuerza y eficacia para defender y promover sus intereses colectivos.

El registro sindical en México es secreto, de manera que no pueden consultarlo sino aquellas personas que acrediten su personalidad jurídica para ello, por lo regular el secretario general del sindicato.

De acuerdo al artículo 366 de la L.F.T. El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos interés.
- II. Si no se constituyó por 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones, por lo menos y
- III. Si no se exhiben los documentos necesarios para solicitar su registro.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviara copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de resolver acerca de la cancelación del registro.

ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS.

Los estatutos del sindicato deben ser elaborados y aprobados por la asamblea general. Así lo exige el liberalismo de la reglas de forma, piedra de toque de la libertad sindical. Siendo los estatutos la constitución interna que ha de regir la vida del sindicato, no se comprendería que fuese impuesto por una autoridad exterior.

Los estatutos constituyen, asimismo, el substrato de la persona jurídica, la manifestación de la voluntad de los que desean asociarse, tenga el la naturaleza jurídica de un acto complejo, de un acto colectivo, como piensan unos, o de un contrato plurilateral con comunión de fines, como entienden otros, es siempre un acto de voluntad libre y espontaneo, por eso mismo no admite la intervención de terceros en su elaboración.²³

La característica de ese acto constitutivo de la asociación profesional es la de tratarse de un contrato abierto a futuras adherentes. El ingreso en ella de los frutos asociados puede ser sometido a ciertas condiciones, mas no vedado, pues, del contrario violaría el principio consagrado de la libertad sindical, bajo el aspecto pasivo.

Antes que los asociados se reúnan en asamblea constitutiva para aprobar los estatutos, se proceden otras actividades preparatorias o preliminares. Uno o mas individuos promotores pueden someter a otros el programa de asociación a ser constituida, Obtiene, asimismo, el compromiso de cada uno de prestar la propia voluntad con un fin específico.

²³ AURICCHIO, Alberto, nombrado por GOMES, Orlando y otros, Ob. Cit. P. 768

El acuerdo entre los promotores y los asociados constituye un contrato preliminar, por el cual cada uno se obliga a concluir el contrato definitivo de asociación en el ámbito de la asamblea. La asociación, una vez constituida y reconocida, continua, progresivamente a ampliarse, mediante sucesivas adhesiones, en carácter definitivo. Por eso, se dice que se trata de un contrato abierto con comunión de fin, en que cada contrayente encuentra el correlativo de su presentación en la participación del resultado a que se propone la asociación. Es pues, un contrato plurilateral y onerosos.²⁴

Los estatutos aprobados por la voluntad general de los asociados, en asamblea. Fijan el quantum de la mensualidad. Mediante autorización del sindicato el empleador queda obligado a descontar en la hoja de pago de sus empleados las mensualidades por estos debidas al mismo.

En el caso de disolución del sindicato, que ha de ser, en régimen de libertad sindical, una prerrogativa de la asamblea, según las normas de los estatutos, el destino de su patrimonio debería seguir la regla prevista en el Código Civil, esto es, dejarse a la prescripción de los propios estatutos, o, en falta de previsión en ellos, destinarlo a organizaciones sindicales de fines idénticos o semejantes.

Finalmente, las alteraciones en los estatutos del sindicato son sometidas al mismo proceso de su elaboración, por tanto, deben resultar de una deliberación de la asamblea general, y sujetas, como ellas, a la aprobación de la autoridad que concedió el registro.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás.
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado

²⁴FERRARA, Cariota, nombrado por Gomes Orlando, Ibidem, p.769.

- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar.
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y numero de sus miembros,
- X. Periodo de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato,
- XII. Formas de pago y montos de las cuotas sindicales;
- XIII. Epoca de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación de patrimonio sindical.

3.3.- DERECHO DE AFILIACION Y DE PREFERENCIA.

La libertad del individuo de adherirse a un sindicato de su elección es uno de los aspectos de la libertad sindical mas generalizadamente respetada. Respecto al individuo como sujeto de esa libertad en confronto con la del grupo, que tiende a monopolio de la profesión, y con la del empleador, que puede usar de medios impeditores de la sindicalización. Previendo estas practicas condenables, nuestra Ley impuso severa multa al empleador que despidiera, suspendiera, o rebajara de categoría al empleado, para impedir que el mismo se asocie al sindicato, organice asociación sindical o ejerza los derechos inherentes. La misma sensación es impuesta, si el empleador redujera el salario de su empleado, con el objetivo arriba indicado. En algunos ordenamientos jurídicos estas practicas son reprimidas por los consejos de empresas, delegaciones del personal y comisiones internas, que ejercen un derecho de investigación sobre el acto del empleador, aun al llevado frente a los tribunales.

Nuestra Ley establece, un derecho de preferencia extensible a los individuos y a las empresas, cuando ambos sean sindicalizados. Este derecho de preferencia representa por otro lado un convite, un atractivo para los que no son sindicalizados; individuos o empresas. Consiste en relación a los empleados, en un derecho de preferencia, en igual de condiciones, para ocupar empleos: a) en las empresas que explotan servicios públicos. b) en las empresas que mantengan contratos con los poderes públicos. c) ingresos en función pública. d) adquisición de casa propia. e) fraccionamientos urbanos de la unión. f) compra de inmuebles públicos. g) prestamos por las agencias del gobierno. h) automóviles financiados por las autarquías; etc.

En relación con las empresas, se establece esta preferencia en los casos de concurrencia para explotación de servicios públicos o en las concurrencias para suministro en general a las reparticiones públicas. Se trata por tanto, de un sector limitado de la actividad económica no concerniente a todos los empleadores, son pocas las empresas que explotan servicios públicos; limitando el número de los contratos con firmas concesionarias y los suministros a las reparticiones públicas no llegan a interesar a un gran número de empresas. Lo que hay de inédito en nuestra Ley, en el particular, es el estímulo que pretende conceder a la sindicalización patronal, cuando, en igual de condiciones, otorga algún privilegio a las empresas sindicalizadas, en las concurrencias públicas. En efecto, en cuanto la sindicalización obrera fue la solución encontrada para el problema del desequilibrio de las fuerzas en la contratación individual, que se disloca para el plano colectivo, de parte del empleador no había de que preocuparse, pues, como ya se dice, por si mismo representa una coalición de fuerzas.

Este derecho de preferencia, tal como esta previsto en la Ley, no constituye una seria violación de la libertad sindical del punto de vista del individuo; ofreciéndole, apenas, un cierto atractivo a la sindicalización. Antiguamente se pensaba en un crecimiento de la libertad, individualmente, cuando, entre nosotros estaba vigente el régimen de concederse vacaciones y derecho a la acción laboral únicamente al empleado sindicalizado. Extinguida esta prerrogativa, en la carta de 1937, no hay más medios coactivos, directos a la compulsación sindical. Como ya se dice antiguamente, la sindicalización coactiva puede formar una asociación del individuo, y, recibir ella el nombre de sindicato; mas, en la realidad no lo es.²⁵

3.4.- ELECCIONES SINDICALES.

Los cargos de los órganos de administración sindical serán proveídos mediante elecciones por sufragio obligatorio y secreto. La libertad de voto del elector sindical, la libertad de conciencia en la elección de sus representantes, sin cualquier interferencia de elementos extraños a la asociación profesional, de origen político, ideológico o administrativo es uno de los puntos esenciales a la sobrevivencia del sindicato. La gravedad del acto electoral es medida por la importancia que asumen los dirigentes sindicales en la vida de sus instituciones y en las relaciones que estas mantienen con el Estado, con el grupo profesional, con la profesión entera, y con el individuo, miembro de la misma. Tan relevante es esta función, que el orden jurídico constituido define como crimen contra el Estado y la orden publica y social, el desvío del sindicato para actividades no correspondientes a los fines para los cuales fue constituido. Las normas reguladoras de las elecciones están contenidas en la consolidación, en los estatutos de los sindicatos y en los decretos.²⁶

Es bueno saber que en un sistema mono-sindicalista, como el nuestro, en que los individuos no poseen la elección de la filiación entre varios sindicatos hay siempre el peligro de que la minorías militantes arrastren la institución

²⁵ GOMES, Orlando y otros, Ob. Cit. P.770, y Ss.

²⁶ GOMES, Ibidem, p.772 y 773.

para aventuras contra el régimen y contra la voluntad, casi siempre apática, de la mayoría. El problema fundamental, pues, en la organización del sistema electoral sindical es la elegibilidad. Otras nociones como la del quorum, la asamblea electoral, registro de emblema, mayoría absoluta y relativa, contestación, recursos y proclamación de los electos son los elementos importantes del mecanismo.

La elegibilidad dice al respecto tanto al derecho electoral activo como al pasivo. En el primero, - el jus suffragi, - es titular del voto cualquier asociado, que en los términos de los estatutos, puede ejercer primero. En el segundo – el jus honorum – el titular recibe el sufragio de los asociados, invistiéndose en las funciones representativas. Tanto en uno como en otro caso son establecidas condiciones para el ejercicio del derecho. Asimismo para ser elector se exige: a) mas de seis meses como asociado en el sindicato. b) mas de dos años de ejercicio de la profesión. c) haber sido aprobada la prestación de cuentas en cargo de administración sindical, por ventura ocupada anteriormente: d) no haber lesionado al patrimonio de cualquier entidad sindical. e) no ser analfabeto. f) no ser jubilado. g) ser mexicano, si el cargo fuere de presidente. h) ser casado o asociado del sindicato.²⁷

3.5.- REQUISITOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

La organización Sindical: El derecho de los trabajadores y de los patones para organizarse profesionalmente se reconoció constitucionalmente en 1917 y comprende una gran variedad de posibilidades. En sentido amplio, a la luz del derecho comparado, el sindicato se explica como todo tipo de organización profesional constituida por los trabajadores o los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses. Sin embargo, el derecho de agruparse profesionalmente puede revestir intereses y una amplia gama de organizaciones.

²⁷ Ibidem, p. 774.

Dentro del derecho mexicano, cabe mencionar primero la libertad de formar coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones que son las especies institucionales de organización profesional. Sin embargo, se pueden constituir también, toda clase de agrupaciones que permitan la defensa y promoción de los intereses colectivos como las uniones, ligas, fraternidades y círculos; así como los congresos, sociedades, organizaciones y todas las demás congregaciones que aseguran y promueven el interés profesional o colectivo.²⁸ Sin embargo, nuestro ordenamiento solamente permite el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Es necesario apuntar que en la realidad, los patrones no se agrupan profesionalmente en sindicatos sino en organizaciones mercantiles como las cámaras de industria y de comercio como la Canaco (Cámara Nacional de Comercio) y la Cana Cintra (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación).²⁹

Los requisitos para constituir una organización sindical son:

La coalición para constituirse debe estar integrado por dos o más trabajadores y uno o más patrones.

El sindicato requiere para constituirse de veinte o más trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido dentro de los treinta días entonces a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este.

También requiere de un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en su caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y así mismo señalar sus estatutos.

²⁸ BUEN, Nestor de, nombrado por Santos Azuela, Ob. Cit 371.

²⁹ SANTOS, Azuela, Ibidem p..373.

Las federaciones y Confederaciones para su constitución requieren a su vez de la unión de dos o mas sindicatos, sin perjuicio de retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. Que sean registradas ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Las federaciones son el conjunto de sindicatos dotados de personalidad jurídica y economía propia que se asocian, sin perder su autonomía en lo que les es peculiar, para formar un solo sindicato federal con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta institución.

Las confederaciones son la unión de sindicatos, autorizada por la Ley Federal del Trabajo.

El nacimiento de las federaciones y confederaciones están determinados por el mismo principio de libertad sindical. Asi los sindicatos podrán formarlas libremente, sin necesidad de autorización previa y de la misma manera retirarse de ellas sin incurrir en responsabilidad, en cualquier tiempo no importando que haya pacto en contrario.

Los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371 de la .F.T. contendrán:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes.
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado a la secretaria del Trabajo para su registro:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizara por el Secretario General, el de Organización y el de Actas salvo lo dispuesto en los estatutos.

Mario de la Cueva afirma que el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo.³⁰

3.6.- PERSONALIDAD Y REPRESENTACION SINDICAL.

A.- PERSONALIDAD.

Se dice que una vez otorgado al sindicato su registro por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y por la Junta de Conciliación y Arbitraje el sindicato goza de personalidad jurídica. El primero corresponde a su constitución para la cual requiere de por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo o tres patronos. El segundo corresponde al registro. A este refieren diferentes preceptos. Así el Art 365 indica que los “sindicatos deben registrarse”...; el Art 367 determina que la “Secretaria del Trabajo y Previsión Social una vez que haya registrado u sindicato...”; el Art 368 dispone que “El registro del sindicato y su directiva...”; y por ultimo en el Art 374 se señala que “ los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para...”.

Del texto de los preceptos mencionados mencionados claramente se infiere que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe, además, el artículo 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido. En los términos

³⁰ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit., p337.

Anteriores parece indubitable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento.

Néstor del buen opina que los sindicatos nacen de la propia decisión de quienes lo constituyen y sin que haya norma que suspenda su capacidad jurídica en tanto se otorga el registro.³¹ La personalidad del sindicato se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimientos respectivos en los cuales se otorga el registro. En general la representación del sindicato corresponde al secretario general del mismo o a la persona que designa su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patron o que se separen por causas imputables a este, continuaran ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituido son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles.
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 377 los sindicatos tienen por obligación:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Artículo 378.- Los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

³¹ BUEN, Néstor del, Ob. Cit. p.p 723 y 724.

B).- REPRESENTACION SINDICAL.

La representación de los miembros.

En la naturaleza misma de la institución sindical se encuentra la de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales. Aparentemente esta es exclusiva de los sindicatos de trabajadores, ya que se indica que se otorga “sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato”. Los derechos inherentes a la propia persona moral social corresponde ejercitarlos a quienes la representan, a su mesa directiva, el secretario general, o la persona a quien se le encomiende ese mandato.

Cuando un trabajador no está de acuerdo en que la directiva de su sindicato lo defienda, en el preciso momento en que lo manifieste cesa la representación social del sindicato y entonces el trabajador por si solo se defiende o por persona que designe.

De acuerdo al artículo 376. De la LFT la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designa su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

En realidad esa facultad cuyo ejercicio requiere acreditar la afiliación del representado, corresponde a la esencia de los fines sindicales, esto es, a la función de defensa de los intereses de los sindicalizados.

3.7.- FORMAS DE CONTRATACION COLECTIVA

Dentro de las formas de contratación del contrato colectivo del trabajo no existe en la Ley una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de los contratos colectivos del trabajo. Sin embargo, el análisis de las diferentes disposiciones aplicables, se puede llegar a establecer de la forma siguiente:

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patron. (Art 387).
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (Art 387, 2º párrafo, 450-II y 469-I y II).

- c) Como resultando de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga. (469-III).
- d) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la junta de conciliación y arbitraje.³²
- e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica por la Junta de Conciliación y arbitraje. (Arts 900 al 919).

³² CUEVA, Mario de, Tomo II, Ob. Cit., p792.

CAPITULO IV.

CLAUSULA DE INCLUSION Y DE EXCLUSION EN LA CONTRATACION COLECTIVA.

4.1.- LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCION POLITICA.

Nuestra Carta Magna nos otorga a los particulares garantías individuales las cuales se encuentran especificadas a partir del Artículo 1º al artículo 28º Constitucional.

Garantía es la acción o efecto de afianzar lo estipulado.³³

En el lenguaje vulgar, usual, garantía es todo aquello que se entrega o se promete, para asegurar el cumplimiento de una oferta, que puede ser lisa y llana o suspendida a la satisfacción de algún requisito.

El trabajo es el medio de vida por excelencia. Por lo cual el artículo 5º de nuestra Constitución instituye y garantiza la completa libertad de trabajo, sin distinguir por la clase de las actividades en que se realice, pero con la expresa exigencia de que el trabajo sea lícito, y en cuanto al profesional, su ejercicio requiere la obtención de un título, el cual implica la autorización para desarrollar las respectivas actividades profesionales, su expedición debe satisfacer los requisitos de la correspondiente ley local, y en el ámbito federal debe registrarse en una dependencia de la Secretaría de Educación, de acuerdo con las Leyes de Profesiones.³⁴

Conforme al párrafo tercero del citado precepto, el trabajo, además de ser libre, debe ser voluntario y remunerado. A su vez considera que es obligatorio el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, pero actualmente estas penas ya se han suprimido³⁵

³³ El Diccionario de la Real Academia Española.

³⁴ BAZDRESCH, Luis, Garantías constitucionales, Curso introductorio actualizado., 4 Ed, trillas. Mexico 1990, p112.

³⁵ Ibidem, p.114.

De acuerdo al párrafo cuarto de dicho artículo 5º, excepcionalmente son obligatorios los siguientes trabajos o servicios:

1. El de las armas; actualmente se desempeña solo por inscripción personal voluntaria, es decir para la integración del ejército.
2. El de los jurados.
3. Los cargos concejiles.
4. Los de elección popular.

Además de los obligatorios, son gratuitos el de las funciones censales y el de las funciones electorales.³⁶

En su párrafo séptimo previene que en el contrato de trabajo obliga únicamente por el servicio convenido y durante el término que fije la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador, (Art 40 LFT), y en ningún caso podrá comprender la pérdida o menoscabo de sus derechos políticos o civiles; todo lo cual es una protección contra los abusos de los patronos validos de las necesidades o de la ignorancia de los trabajadores.

De acuerdo con el párrafo octavo, el incumplimiento del trabajo contratado (obligación de hacer) solamente produce, en lo civil, responsabilidad civil por daños y perjuicios, y en los obreros la cesación de la relación laboral sin responsabilidad para el patron (frac, XI articulo 47 LFT). Pero nunca justifica fuerza sobre el trabajador para realizar la tarea o la obra o el servicio.³⁷

Al existir la libertad de trabajo, nuestra Carta Magna en su articulo 123 Fraccion XVI, apartado A establece también la Libertad Sindical expresando lo siguiente:

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociados profesionales, etc.³⁸

³⁶ BAZDRESCH, Ob Cit. p.115.

³⁷ Idem, p.115

³⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 3 edición México 2000. P.123

El derecho colectivo del trabajo se destina a establecer por método peculiar la protección del trabajo humano dependiente y por consecuencia la protección a la persona humana, en su actividad profesional por vía indirecta, mediante la mediación del grupo social profesional, reconocido por el orden jurídico. Se trata de un conjunto de normas que se dirigen a indirectamente a los individuos y directamente a los grupos de profesionales, proporcionando a los primeros la tutela de acción mediata. En cuanto a las normas jurídicas elaboradas por el estado para regular el derecho individual del trabajo son aplicativas creando para el individuo derechos subjetivos; las normas elaboradas para disciplinar al derecho colectivo del trabajo son normas instrumentales, porque suministran a los grupos profesionales el instrumento técnico adecuado a la auto-composición de sus propios intereses. Son grupos que usando esos instrumentos, crean derechos subjetivos. Su función es propiciar la organización de los grupos sociales y establecer las reglas disciplinarias de sus relaciones.³⁹

Asimismo, la legislación sindical la que regula las convenciones colectivas la que establece los procesos de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos, la que reglamenta el ejercicio del derecho de huelga no contiene ninguna disposición especial de protección directa del trabajador, como ocurre, en el Derecho Individual del Trabajo, con las que disciplinan la duración del trabajo, el salario, las vacaciones anuales recuperadas, y tantas otras. Bajo este aspecto el Derecho del Trabajo presenta carácter neutralista en confronto con los grupos profesionales constituidos de empleados y empleadores. Creando los instrumentos técnicos para la acción sindical, devuelve a los grupos la defensa de los intereses profesionales. No obstante el derecho Colectivo del Trabajo asegura al empleado una protección real y efectiva, de manera indirecta en el orden sociológico y no estrictamente jurídico, por cuanto permite el agrupamiento de grandes masas de trabajadores en los sindicatos y da a los mismos en sus relaciones con los empleadores, la fuerza que deriva el número, de la disciplina de la organización técnica y del poder material.⁴⁰

³⁹ GOMES, Orlando y otros, Ob.Cit, p.687.

⁴⁰ Ibidem, p.688

Con esto se, atenúa la inferioridad de la condición económica y coloca al empleado en plano de igualdad con el empleador para la acción y negociación colectiva. De allí la superioridad de este ramo del Derecho sobre lo que se limita a regular el contrato individual del trabajo.

Al inverso de la protección directa del trabajador, el trazo característico del derecho del trabajo es el reconocimiento por el Orden Jurídico Estatal: a) el poder de organización de los grupos profesionales; b) la independencia de la profesión; c) de una inspiración democrática.

La libertad sindical, es originalmente, un derecho de cada trabajador, pero una vez formados los sindicatos adquieren existencia y realidad propias, que engendran nuevos derechos. La libertad sindical es ante todo libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir asociaciones.

El derecho del trabajo de acuerdo al artículo 3º de la Ley, es un ordenamiento que se dirige a la conservación de la vida y a la preservación de la salud de los hombres y a procurar un nivel económico y cultural decoroso para el trabajador y su familia.⁴¹

La doctrina reconoce tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicalización: a) la libertad positiva: que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) la libertad negativa: que posee dos matices; no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) la libertad de separación o de renuncia: que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

La libertad positiva de sindicación: se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre, impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales poseen una segunda manifestación en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.⁴² Es la facultad del individuo,

⁴¹ CUEVA, Mario de la Ob. Cit, p.263.

⁴² Ibidem, p.302 y 303.

Dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin en común. La libertad negativa se establece en el artículo 358 de la ley ya que “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. Se tiene el derecho de rehusar a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues al ser libre de decidir su ingreso también lo es para oponerse a ingresar.

La libertad de separación o renuncia; desde su nacimiento los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación, pero de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente disminuye su capacidad de lucha. Por las mismas razones, se opusieron a la libertad de separación, de la que dijeron que es una rama poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos.

Corresponde al artículo 123 en su fracción XVI, Constitucional, el honor de expresar la garantía social que se otorga de manera formal a los individuos, patronos y trabajadores para constituir sindicatos. La Constitución de Weimar, mas ambigua, diría a su vez en el artículo 159 que: “La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica esta garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar esta libertad son ilícitos.

4.1.1.- CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL.

De la Cueva indica que existen diferencias entre la libertad general de asociación que se refiere a todos fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc, en cambio: la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio mejoramiento y las condiciones de trabajo, la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.⁴³

⁴³ CUEVA, Mario de la, nombrado por SANTOS, Azuela Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 1 ed. Porrúa, México 1993.p.87.

Santos Azuela menciona que el apoyo jurídico mas importante de la organización profesional es la libertad sindical, que estudia y regula en dos aspectos:

A nivel individual, la libertad sindical es la facultad de los trabajadores y de los patrones para constituir con otros el sindicato de su preferencia; Para afiliarse al sindicato que deseen, dentro de los que se encuentren ya formados, para no adherirse a ningún sindicato, o bien para separarse, en cualquier tiempo, del sindicato en que se encuentren afiliados.

En su aspecto colectivo, es la facultad que tiene los sindicatos de constituir o afiliarse a las organizaciones profesionales de cúpula como son las federaciones y las confederaciones. Esta libertad significa también el derecho de los sindicatos para no afiliarse o separarse de las organizaciones cupulares cuando lo crea pertinente.⁴⁴

Para García Oviedo es la que produce por mera voluntad de sus componentes.⁴⁵

García Abellán, expresa que: Es la libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de el y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo.⁴⁶

Los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Bojita señala que: La libertad de sindicación consiste, en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse, y en caso afirmativo, de poder en los regímenes pluralistas, escoger entre uno y otro sindicato.⁴⁷

Antonio Ojeda Avilés: define a la libertad sindical como el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en las organizaciones de las relaciones productivas.⁴⁸

Barrionuevo Peña expresa que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos y otra de carácter individual: el derecho de afiliarse al

⁴⁴ SANTOS, Azuela, *Ibidem*, p.373.

⁴⁵ GARCIA, Oviedo, nombrado por GUERRERO L. Euquerio *Manual del derecho de trabajo*.

⁴⁶ GARCIA, Abellan, nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, *ídem*.

⁴⁷ BAYON, Chacon y PEREZ Botija, nombrados por GUERRERO, L. Euquerio, *ídem*.

⁴⁸ OJEDA, Aviles Antonio, nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, *ídem*.

al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno.⁴⁹

Néstor del Buen considera a la libertad sindical como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.⁵⁰

Euquerio Guerrero menciona que se traduce en dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así lo convengan.

4.2.- GARANTIA POLITICA DE ASOCIACION.

Desde luego una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación.

En nuestra Carta Magna se establece el derecho a la libre asociación en su artículo 9º párrafo 1º que a la letra dice: No se podrá coartar el derecho de asociarse a reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos.

El artículo 9º en su párrafo primero reconoce, con ciertas restricciones el derecho de reunión o asociación. Siendo una garantía de orden social (Libertad de asociación y reunión).

La asociación implica el ámbito jurídico del que no debe prescindirse al interpretar el sentido de los preceptos constitucionales que se refieren a los derechos humanos, el previo asentamiento de los asociados y la definición de un propósito para desarrollarlo en el transcurso del tiempo, en tanto que la reunión si bien implica igualmente un propósito más o menos definido y que puede cambiar en el curso de la misma reunión, puede y suele ser espontánea y de momento, para una actuación inmediata.

El art 9º de la constitución es la base garantizada de los contratos de sociedad y de asociación, en todas sus múltiples modalidades, civiles, mercantiles, laborales, pero el derecho de asociación, como todos, no es absoluto, y su utilización esta sujeta a la satisfacción de los respectivos requisitos que establezcan las leyes de esa materia, desde luego toda asociación y toda reunión

⁴⁹ BARRIO NUEVO, Peña, nombrado por GUERRERO I, Euquerio, Idem.

⁵⁰ BUEN, Nestor del, Nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, Idem.

Debe tener un objeto que en si mismo sea licito y las que propongan fines políticos están permitidas exclusivamente a los ciudadanos mexicanos, que son quienes tienen derechos de esa clase.⁵¹

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece textualmente que, “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de el; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no-puesta.”⁵²

La garantía que otorga es indiscutible ya que faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando asi lo desee, ya que su afiliación al mismo no tiene que ser eterna.

El artículo 395 de la misma ley laboral establece que el patron separa del trabajo de los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos.

Por lo tanto si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia se le aplicara la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el patron.

El mismo Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, pagina 389 llega a la conclusión de que la clausula de exclusión por separación as anticonstitucional, porque contraria lo dispuesto en la fracción XVI del articulo 123 constitucional, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.⁵³

Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

El derecho a la libre asociación es una de las garantías constitucionales mas importantes de la persona humana, y se encuentra consignada en la mal redactada fracción XVI de nuestro articulo 123 constitucional que literalmente

⁵¹ BAZDRESCH, Luis, Ob. Cit.,o.125.

⁵² CAVAZOS, Flores, 40 lecciones, Ob. Cit, p.229.

⁵³ CUEVA, Mario de la, nombrado por CAVAZOS, Flores, ídem.

Otorga tanto a los trabajadores como a empresarios el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes, “Formando sindicatos y asociaciones profesionales”.

Gracias a esta fracción, en México, los trabajadores han podido asociarse no solo para la defensa sino para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes. Además nuestra legislación laboral, con objeto de fortalecer la unión sindical, permite a los sindicatos formar federaciones y confederaciones, lo cual ha sido positivo en la práctica

La CTM, la CROM y la CROC han sido sin duda algunas confederaciones obreras muy importantes, que han resultado verdaderas catalizadoras de nuestro derecho laboral al contar con millones de trabajadores mexicanos afiliados a ella, por conducto de sus respectivos sindicatos gremiales de empresas industriales nacionales y de oficios varios.⁵⁴

Estimamos que el sindicalismo mexicano resultara indispensable para el progreso de nuestro país a pesar de que en la actualidad se están tratando de formar nuevas organizaciones sindicales, como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), guiadas por intereses políticos que puedan causar serios problemas si se les permite que continúen con su labor de reivindicaciones obreras revolucionarias.

Actualmente las negociaciones en los contratos colectivos superan ya la etapa de regateo, y con la intervención de nuestras autoridades laborales conciliadoras se ha logrado reducir en forma importante el entallamiento de los movimientos de huelga, lo cual es muy reconfortante.

4.3.- CONCEPTOS Y CLASIFICACION DE LAS CLUSULAS DE EXCLUSION.

CONCEPTOS.

Las cláusulas de exclusión nacen como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres.

⁵⁴ CAVAZOS, Flores, El derecho del trabajo Mexicano, Ob, Cit,p.87

Las cláusulas de exclusión: en el derecho mexicano, son normas de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.⁵⁵

LA CLASIFICACION DE LAS CLUSULAS.

En la doctrina se ha planteado la existencia de dos principios diferentes: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato, por lo que se hace la siguiente clasificación.⁵⁶

- A) La cláusula de exclusión de ingresos: Es una formación del contrato colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir en su empresa sino a quienes están sindicados.

- B) La cláusula de exclusión por separación o renuncia: Es una formación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

- C) La clausula Ferrocarrilera: El articulo 186 de la ley de 1931, que no tiene antecedentes en los proyectos que precedieron a la ley, contiene una aplicación particular de las cláusulas de exclusión que paso literalmente al articulo 251 de la ley nueva.

Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si estos vuelven a crearse y también para que se les llame

⁵⁵ DELGADO, Moya Ruben, Ob. Cit, p.307.

⁵⁶ DELGADO, Moya, Ibidem.p.308.

Al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

4.3.1.- CONCEPTO DE CLAUSULA DE INCLUSION O ADMISION.

Si bien es cierto que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que la doctrina ha llamado cláusula de exclusión por ingreso, al disponer que aquella en que el patron se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, sin embargo, si en un caso el sindicato proponente fue demandado en mismo juicio que el patron, debió examinarse no solamente si la institución demandada estaba obligada a emplear a quien le fue propuesto, sino también debió ser analizado si el sindicato al hacer la proposición obró justificadamente.⁵⁷

La cláusula de expulsión por ingreso es una normacion del contrato colectivo que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa a quienes no estén sindicados.⁵⁸

La cláusula de expulsión por ingreso, “consiste en el derecho que se otorga a los sindicatos para que se obliguen a los trabajadores que quieran “ingresar” a una empresa, de donde tengan celebrado contrato colectivo que incluya dicha cláusula, a que se afilien a él, ya que en caso contrario no se les permitirá el ingreso a la misma.

La cláusula en virtud de la cual el patron solo admitirá trabajadores de nuevo ingreso que sean miembros del sindicato, contratante; esta cláusula será aplicable en perjuicio de los trabajadores que no se encuentren afiliados al sindicato y que se encuentren prestando sus servicios al patron con anterioridad a la fecha de celebración del contrato colectivo del trabajo. Tampoco podrá aplicarse esta cláusula en los contratos colectivos que originalmente no la contengan y que por virtud de una revisión se incluyan en el mismo.⁵⁹

⁵⁷ ACERVO JURIDICO 2000, Tesis Aislada.

⁵⁸ DELGADO, Moya, Supra, p.308.

⁵⁹ J. Kaye., Mario de la Ob. Cit. p.315.

4.3.2.- CARACTERISTICAS DE LA CLAUSULA DE INCLUSION O INGRESO.

La cláusula de ingresos por regla general contiene una formación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga libremente a su candidato, concluido el cual, el patrono separara sin responsabilidad, y esta es la segunda opción, solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato a un nuevo candidato.⁶⁰

A la “cláusula de ingresos” también se consideraba anticonstitucional, porque obliga a los trabajadores a sindicalizarse, aun en contra de su voluntad, si es que tuvieran necesidad de trabajar en alguna empresa en la que es pactada dicha cláusula en su contrato colectivo de trabajo, pero después de haberlo meditado y discutido, “a fondo”, llegamos a la conclusión de que no lo es, ya que en realidad al trabajador no se le está obligando a que se sindicalice, solo se le deja a su criterio que lo haga si desea trabajar en alguna empresa que tenga consignada esta cláusula, lo que comparativamente acontece en los casos de que alguna persona deseara ingresar a algún club, y es obvio que tendría que sujetarse a los reglamentos del mismo, ya que en caso de que nos los quiera aceptar en forma voluntaria, simplemente se rechazaría su solicitud de ingreso.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, establece que es lícita en los contratos colectivos la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, pero que no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato; por lo tanto, es inconcuso que si el patrono admitió que se negó a dar ocupación a trabajadores sindicalizados, en atención a que con ellos laboraban trabajadores libres, al mismo incumbe demostrar la existencia de esos trabajadores libres y que estos, en el momento de celebrarse el contrato colectivo, ya estaban a su servicio.⁶¹

⁶⁰ CUEVA, Mario de la Ob. Cit. p.315.

⁶¹ Acervo Jurídico 2000, Tesis Aislada..

La cláusula de los contratos colectivos que confiere la facultad exclusiva al sindicato titular para proponer a los trabajadores de planta, no es derogatoria. La

clausula de ingreso obliga al patron a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada. Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente su personal, por lo que aparentemente choca con la técnica de “selección personal”.⁶²

4.3.3.- REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE INCLUSION.

Para que la aplicación de la cláusula de inclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones, endosindicales es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por dos terceras partes de sus miembros.⁶³

Las acciones derivadas de la mal llamada cláusula de exclusión por ingreso son de carácter colectivo tal es el caso de que cuando un sindicato demande la observancia de la cláusula de exclusión por ingreso, la acción ejercitada si es de carácter colectivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se afectan intereses profesionales; y se afecta a ese interés, porque en virtud de la clausula de exclusión por ingreso el patron esta obligado a ocupar exclusivamente a trabajadores miembros del sindicato, pues este representa el interés profesional, frente a aquella obligación patronal surge el derecho correlativo de carácter colectivo.⁶⁴

En los contratos colectivos en que exista la clausula de exclusión por ingreso, la responsabilidad pecuniaria del patron por haber ocupado a

⁶² CAVAZOS, Flores Baltasar, 40 lecciones, Ob. Cit p. 241

⁶³ ACERVO JURIDICO 2000 Tesis Aislada.

⁶⁴ ACERVO JURIDICO 2000 Tesis Aislada.

trabajadores con menores derechos, pero propuestos por el sindicato, no es a cargo del patron, si no del sindicato.

4.3.4.- ESENCIA Y FUNCIONAMIENTO DEL LA CLAUSULA DE INGRESO.

La cláusula de ingreso produjo otra transformación colosal de la empresa, pues su efecto inmediato fue el tránsito de la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, que paso del patron al sindicato: Durante la vigencia del derecho civil y ahí donde no está reconocida la cláusula, el empresario posee la facultad irrestricta de designar libremente las personas que ejecutaran las diversas actividades de la empresa. En cambio, por virtud de la cláusula, esa potestad paso al sindicato.

La clausula de ingresos, por regla general, contiene una normacion constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente la designación; la segunda es el señalamiento de un termino de prueba, dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad al trabajador y otra opción, es solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.

4.4.- CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION O RENUNCIA.

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patron admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula d eexclusion.⁶⁵

⁶⁵ J. Kaye, Dionisio, Ob. Cit, p.335

Podrá establecerse que el patron separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Los dos últimos párrafos se refieren a lo dispuesto en el artículo 395 de la ley, donde se instituye la denominada cláusula de exclusión, que en términos generales significa estipulación en virtud de la cual puede pactarse libremente por las partes, que dentro de una empresa solo presten sus servicios los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante del contrato colectivo que se encuentre en vigor dentro de la empresa o establecimiento.

Siguiendo el contenido del artículo 395, podemos establecer que la cláusula de exclusión contempla dos supuestos: La Cláusula de exclusión por admisión y la de exclusión por separación.⁶⁶

Las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contrato ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.⁶⁷

Se ha planteado en la doctrina la existencia de dos principios distintos: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato. Clasificando las clausulas en 2:

- a) **La cláusula de inclusión por ingreso:** es una normacion del contrato colectivo o del contrato, ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados. (L.F.T. de 1931) párrafo que se modifico en la L.F.T. de 1970 en los términos siguientes: a quienes sean miembros del sindicato contratante, formula equivalente a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo.

⁶⁶ J. Kaye, Supra.

⁶⁷ BUEN. Nestor del, Tomo II, Ob, Cit. p.307

- b) **La cláusula de exclusión por separación:** Es una normacion del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.⁶⁸

La fracción XVI del artículo 123 constitucional otorga el derecho, tanto a obreros como a empresarios, de formar libremente sindicatos en defensa de sus interés comunes y el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo previene lo siguiente: “a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el” No obstante lo anterior, el artículo 395 de la propia ley laboral contradice lo expresado al estipular que “ el patron separa del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o que sean expulsados de el”.

Mario de la Cueva denomina, a nuestro modo de ver con poca fortuna, a las llamadas “cláusulas de exclusión”, “cláusula de exclusión de ingreso” y “cláusula de exclusión por separación”. Tales denominaciones las encontramos confusas y totalmente inadecuadas, ya que al llamarla “cláusula de exclusión por ingreso” podría afirmarse que incurre en flagrante contradicción ya que “excluir es hacia afuera” e “ingresar es hacia dentro”. Por lo que nosotros consideramos que es mucho mejor y más comprensible denominarla simplemente “cláusula de ingreso”.

Por lo que hace a la denominación de la “cláusula de exclusión por separación” estimamos que se incurre en una verdadera y lamentable redundancia, por lo que sostenemos que es preferible denominarle “cláusula de exclusión”. La cláusula de exclusión por separación o renuncia es una regulacion del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaren parte.

La clausula de exclusión por separación consiste en que el patron deberá

⁶⁸ Ibidem, p.308

dar por terminada la relación individual de trabajo del trabajador que renuncie, o sea expulsado del sindicato contratante.⁶⁹

La cláusula de exclusión por separación o renuncia nació por el movimiento obrero, representado por la CROM en 1929; objeto, ante todo, su tendencia a la sindicalización única, y hablo insistentemente de las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos, de ingresos y de separación. Los trabajadores alegaron que la cláusula de ingreso era inútil sino iba acompañada de la de separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese propuesto. Apoyados a estas, solicitaron se adicionara la ley con un artículo más, que llevaría el número 236 (L.F.T 1931) y a la letra decía:

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

Se dio así una contradicción entre ese precepto y el artículo 235 (art 358 L.F.T., 1970), que conocemos, en cuanto expresa que “cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo las libertades positivas y negativas de sindicación, se tendrá por no-puesta” lo cual a su vez, podría implicar la inconstitucionalidad del precepto transcrito.⁷⁰

La cláusula de exclusión por su parte consiste en la posibilidad que tiene el sindicato de aplicarla a sus propios trabajadores que hubiesen “cometido alguna falta” con la consecuencia de que su separación del sindicato implicaría también la separación de la empresa, sin ninguna responsabilidad patronal, es decir, sin derecho a indemnización o solicitar su reinstalación. Lo anterior nos parece preciosamente” anticonstitucional ya que en dicha cláusula se violan las garantías

⁶⁹ J. Kaye, Ob. Cit, p.335.

⁷⁰ BUEN, Nestor del, Ob. Cit. p.p.210 y 311

de la libre asociación y la de poder desempeñar, de manera autónoma, un trabajo que se licito, además del ya citado artículo 358 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva opinaba que dicha cláusula era anticonstitucional “porque contraria lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 constitucional por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional”.

Dicha cláusula también propicia en la práctica a que, en un momento dado algún patron de mala fe (a que también podrá existir) se pusieran de acuerdo con el sindicato para aplicar la cláusula de exclusión a un trabajador con antigüedad, para evitar pagarle la indemnización que en derecho le pudiera corresponder y “dividírsela” paladinamente entre ellos, aunque fuera en una proporción menor.

En consecuencia, pensamos que dichas cláusulas, de exclusión y de ingresos, más que beneficiar a los trabajadores los perjudican, y esto se demuestra en el momento que los obligan a pertenecer a un sindicato per eternum y a pagarle las “cuotas” correspondientes, si desean conservar su empleo o ingresar a la empresa que las tenga pactadas en su contrato colectivo de trabajo, lo cual resulta absurdo.⁷¹

CARACTERISTICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION:

- A) Son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley.
- B) Su finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y,
- C) Tiende a separar del empleo al trabajador que se expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.⁷²

⁷¹ CAVAZOS, Flores Baltasar, El derecho del trabajo Ob. Cit. p.90.

⁷² BUEN, Nestor del, Ob. Cit, p.307.

4.4.1.- PRINCIPIO Y FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE SEPARACION.

El efecto de la cláusula de exclusión consiste en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la titularidad del contrato colectivo que contiene, dicha cláusula que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero hubiere renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de él.

La verdadera finalidad de esta forma segunda de las cláusulas de exclusión no es otra que la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra su desintegración, cuyas causas pueden ser, por una parte, las manipulaciones de los empresarios para debilitar a los sindicatos y poder entonces controlarlos fácilmente, y por otra, las tentativas de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad del contrato colectivo.

El funcionamiento de la cláusula depende de la presencia de algunos presupuestos; a) En primer lugar, la cláusula debe constar en el contrato colectivo, por lo tanto, deber ser una estipulación expresa y escrita (art 395, párrafo II)., b) La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos, renuncia y expulsión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino lo que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece.

4.5.- CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y ADMISION.

Conviene abordar el problema de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las clausulas a la vista del derecho consignado en el articulo 123 apartado A, fracción XVI, y a la luz de las disposiciones reglamentarias que fueron los artículos 234 y 235 de la ley de 1931, cuyo texton en lo conducente, se repite en el articulo 358 de la ley vigente, el que señala:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. “Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Mario de la Cueva, al referirse a la cláusula de ingreso, se pronuncia en relación con esta por su legitimidad y su preferencia sindical. Para Mario la cláusula de exclusión debe ser considerada anticonstitucional en virtud de que “la constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destituir el principio”. En apoyo a sus tesis invoca, los siguientes argumentos:

- a) La renuncia al sindicato es un derecho de la libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida de empleo.
- b) Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia del empresario.
- c) Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera es “desnaturalizar su esencia”.
- d) La cuestión fundamental consiste en la evidente contradicción entra la cláusula de exclusión y el principio de la libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional.
- e) La fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado A prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y que no podrá considerarse como causa para el despido, el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esta virtud no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia constitución.
- f) Sostiene de la Cueva que no es admisible la tesis que afirma que la clausula de exclusión por separación es consecuencia de la clausula de exclusión de ingresos y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condiciones resolutorias.⁷³

⁷³ CUEVA, Mario de la nombrado por MUÑOZ, Ramon Roberto, Ob. Cit. p.587 y 588.

Baltasar Cavazos se inclina por la tesis de la inconstitucionalidad, afirmando que la cláusula de exclusión viola el artículo 5º constitucional, afirmando que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales no pueden erigirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes.⁷⁴

La cláusula de exclusión es anticonstitucional, ya que si un trabajador renuncia al sindicato, quizá porque no lo representa adecuadamente, también es separado de la empresa, sin derecho a indemnización, violándose el principio de libertad de asociación profesional y, además se le impide al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siendo licito. Es decir, se viola en perjuicio del trabajador sus garantías individuales.

J. Jesús Castorena, se inclina por la “Constitucionalidad” de la cláusula diciendo que “mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida: basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley asigna para que por ello debamos de tener por admitida y por derecho la realidad de la relación colectiva, y si existe, es cláusula de exclusión la que presta apoyo y fortaleza.”⁷⁵

Trueba Urbina y Trueba Barrera, afirman la constitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus comentarios al artículo 236 de la ley de 1931, y al referirse al artículo 395 vigente dicen, que al poder establecerse las clausulas en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes, se eliminó el obstáculo de estimarlas inconstitucionales.⁷⁶

Para Ricord las clausulas son constitucionales toda vez que los individuos no pueden vivir aislados tiene una realidad social, debido a que la sociedad

⁷⁴ CAVAZOS, Flores Baltasar, Nombrado por Muñoz, Ramón Roberto, Supra, p.588

⁷⁵ CASTORENA, Jesús J., Nombrado por Muñoz, Ramón, Roberto, Idem.

⁷⁶ TRUEBA, Urbina y TRUEBA, Barrera nombrado por Muñoz, Ramon Roberto, Ibidem, p.589

moderna es cada vez mas, una sociedad de masas, con gran predominio colectivo.⁷⁷

Néstor del Buen Lozano, afirma que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley.

La cláusula de exclusión es uno de los recursos mas efectivos para el fortalecimiento del sindicato, obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr el empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales.

4.5.1.- DE LA LEGALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y ADMISION.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional apartado A, otorga el derecho, tanto a obreros como a empresarios, de formar libremente sindicatos en defensa de sus intereses comunes.

La ley federal del trabajo en su artículo 395 establece la licitud de la cláusula de exclusión por admisión o ingreso en la empresa en contra de los que no sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo; y en su párrafo segundo la validez de la cláusula de exclusión por separación o renuncia.

La cláusula de exclusión para que se considere legales deben reunir los requisitos de la fracción VII del artículo 371 de la ley federal del trabajo, de tal suerte que para que su aplicación por medio de las organizaciones obreras opere correcta y legalmente es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador estén previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.⁷⁸

⁷⁷ RICORD, nombrado por Muñoz, Ramon Roberto, Supra.

⁷⁸ GUERRERO, L. Euquerio, Ob, Cit. p.p 323 y 324.

4.6.- FIJACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

Una vez que la declaración de los derechos sociales abrió un nuevo y mas firme horizonte al movimiento obrero y con apoyo en ella y en segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, es una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes; lucha que anticipo a las leyes inglesas y norteamericanas. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los estados, pero en la convención textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzo la CROM una primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una ley federal del trabajo para la república, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de Exclusión.

En sus inicios, las clausulas constituyen un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y sobre todo fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba incondicionalmente el movimiento obrero a la política del partido Revolucionario Institucional que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.⁷⁹

Se deduce que la función de las clausulas es doble: En primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o pertenecientes a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre el y evitar la batalla sindical para la supresión de las condiciones de

⁷⁹ DELGADO, Moya Rubén, Ob. Cit. p.307.

prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

La doctrina argentina mencionada al respecto que los sindicatos aspiraron a eliminar legalmente a aquellos obreros agremiados que conspiraran en contra de la organización sindical, de su integridad o sus principios o que en forma abierta se pasaran al frente enemigo.⁸⁰

Laski sociólogo renombrado, la considera como la única forma posible de lucha sindical. Dice, en efecto, que no ve que haya motivo para proteger por medio de la ley al trabajador que es incapaz o que no quiere ingresar a un sindicato y prefiere tratar individualmente. “la clausula de exclusión me parece una consecuencia lógica del contrato colectivo. Si el contrato colectivo ha de tener alguna significación – dice-. El trabajador no puede contratar en términos individuales sin atenerse a sus consecuencias. La idea de que un trabajador debe ser libre para disponer como desee de su trabajo corresponde a una era de individualismo que ya no tiene ningún significado histórico ya que ha dejado detenerlo desde el sistema fabril, y se deduce de las condiciones de acuerdo con las cuales trabajan los hombres, las que no deben fijarse sobre una base que permita al patrono tener en sus manos todos los poderes principales del contrato de trabajo”.

Pavon Flores partidario de la cláusula sindical de exclusión, por entender que asegura la solidaridad proletaria, dice que su explicación y su justificación deriva de las mismas doctrinas que tienden a explicar el contrato colectivo de trabajo. Estas tuvieron influencia del criterio predominante del derecho civil, en el sentido de que los contratos son la expresión de la libre voluntad de las partes y que por lo tanto los contratos colectivos expresan esa voluntad, ya sea en forma directa o indirecta, tacita o expresa.⁸¹

⁸⁰ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, 15º, Ed, bibliografía Argentina, Argentina 1981, p.414.

⁸¹ PAVON, Flores, M, S., La Clausula de exclusión, Capitulo 1, 2º ed, Ed. Fidel, Mexico.

Debido a lo anterior es necesario citar las siguientes tesis:

Época: Quinta Época.

Tomo CXXV.

Tesis; Tesis Aislada.

Página: 1865.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, OBLIGACION DE CELEBRARLO (CLAUSULA DE EXCLUSION). Si bien es cierto que como principio general de los contratos, debe considerarse que los mismos se celebraran solamente cuando existe voluntad de las partes para pactarlos, en el caso del contrato colectivo de trabajo surge la excepción a la regla general establecida en el artículo 43 (artículo 387) de la ley federal del trabajo, pues aun cuando el patron no de su voluntad al respecto, tiene la obligación legal de celebrar el pacto colectivo cuando se reúnen los requisitos establecidos en la disposición mencionada. Cuando un patron emplea trabajadores de un sindicato, esta obligado a celebrar con el mismo un contrato colectivo, pero las cláusulas que este contenga cuando se ha obtenido por vía coercitiva jurisdiccional, solo podrán encerrar los elementos que establece el artículo 47 de la ley laboral, con relación a las obligaciones mínimas que la misma ley establece en otros artículos, respecto del monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad del mismo y demás obligaciones legales relativas. También podrá contener dicho contrato aquellas obligaciones que, siendo superiores a las mínimas ordenadas por la ley, han sido establecidas por el uso o la costumbre dentro de la empresa.⁸²

Novena época

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Tomo: XIII, Mayo de 2001.

Tesis: 2ª. LIX/2001.

Página: 443.

⁸² JURISCONSULTA, Tesis Aislada.

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION. LOS ARTICULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTICULOS 5º., 9º Y 123, APARTADO A, FRACCION XVI, DE LA CONSTITUCION FEDERAL. Los artículos señalados de la ley federal del trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patron son responsabilidad, remuevan de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5º de la constitución política de los estados unidos mexicanos, en cuanto que este solo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo licito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando so ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la clausula de exclusión por separación. Ademas también infringen los artículos 9º y 123 apartado A, fracción XVI de la propia carta magna de conformidad con los criterios establecidos por el pleno de la suprema corte de justicia de la nación en las tesis de jurisprudencia P./J 28/95 Y P./J 43/99, de rubros “CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA AFILIACION OBLIGATORIA, EL ARTICULO 5º DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACION ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 9º CONSTITUCIONAL Y SINDICACION UNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 APARTADO B, FRACCION X CONSTITUCIONAL” Pues lo dispuesto en los señalados artículos de la ley federal del trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y por lo mismo, inaceptable jurídicamente que en la constitución federal se establezcan esas garantías conforme a las cuales según la interpretación contenida en las jurisprudencias la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato o bien renunciar a ellos.⁸³

⁸³ Tesis Jurisprudencial, 2ª LIX/2001.

CAPITULO V

RESPONSABILIDAD SINDICAL EN LA ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

De acuerdo al artículo 387 de la L.F.T. El patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato tiene la obligación de celebrar con este, cuando se lo solicite un contrato colectivo. Si el patron se niega a firmar el contrato colectivo, los trabajadores podrán ejercitar el derecho a huelga consignando en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

5.1.- CONCEPTO DE TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

TITULARIDAD.- La titularidad constituye el derecho a prevalecer de las disposiciones del contrato colectivo y aun de la administración de ese contrato.

El derecho a la titularidad del contrato colectivo no puede ser exigible por los trabajadores individuales, cualquiera que sea el número de ellos, mientras no estén organizados sindicalmente y actúen a través del sindicato, es decir, que debe haber un sindicato constituido.

5.1.1.- TITULARIDAD LEGAL EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Los artículos 388 y 389 de la ley, contemplan el caso de concurrencia de varios sindicatos en una misma empresa y determina sobre la titularidad del contrato colectivo de la siguiente forma:

Artículo 388: Si dentro de la misma empresa existen varios sindicato, se observan las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrara con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrara con el conjunto de los sindicatos mayoritario que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebra un contrato colectivo para su profesión.
- III. Si concurre sindicatos gremiales y de empresas o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389.- La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo del trabajo.

En conclusión el sindicato que represente mayor interés profesional dentro de la empresa, podrá exigir a la autoridad laboral se le otorgue la titularidad del contrato colectivo, mas no por vía de huelga sino a través de un procedimiento especial señalado en el artículo 892 de la ley.

Conforme al principio democrático, el sindicato mayoritario administra el contrato colectivo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a que organización le corresponde la titularidad.

Al principio el sindicato mayoritario el titular de la representación legal del contrato colectivo posee las siguientes prerrogativas:

- a) Representa delante de las autoridades administrativas y judiciales los intereses generales de la profesión;
- b) Representa delante de las misma autoridades los intereses individuales de los asociados.
- c) Representa los intereses colectivos de los asociados y eventualmente los colectivos de la profesión.
- d) Pueden elegir o designar los representantes de la profesión junto a los

órganos de la administración pública, o delante otras organizaciones profesionales.

- e) Colaboran o designan los representantes de la profesión junto a los órganos de administración pública, o delante otras organizaciones profesionales.
- f) Pueden fundar o mantener agencias de colocación.

La cuarta sala de la Suprema Corte ha establecido las siguientes tesis:

Época: Quinta Época.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Seminarios Judicial de la Federación.

Tomo LXVI. Tesis: pagina 214. Tesis Aislada.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL. Cuando en una empresa existan vario sindicatos y aquella tenga celebrado con un de estos, un contrato colectivo de trabajo, sin ser dicho sindicato el mayoritario, la agrupación que tenga tal carácter, puede reclamar la titularidad y administración del mencionado contrato.

***Época: Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Volumen 76 Quinta Parte.

Tesis Aislada, página 25.

TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO, PRUEBA IDONEA PARA QUE EL SINDICATO QUE RECLAMA LA, DEMUESTRE REPRESENTAR EL MAYOR INTERES PROFESIONAL. Para comprobar el hecho constitutivo de su acción el sindicato que reclama la titularidad y administración de un contrato colectivo, no es suficiente que ofrezca como prueba de su parte el recuento de los trabajadores, respecto del cual debe decirse que, por si solo, no es prueba idónea para demostrar que representa el mayor interés profesional (tesis de jurisprudencia 194, apéndice 1917-1975, Quinta Parte,

Pag 185). Para acreditar el sindicato reclamante, a quien corresponde la carga de la prueba, que los trabajadores de la empresa han ingresado al mismo, debe demostrar, conforme lo ordena el artículo 371, fracción V, que tiene un estatuto que establece las condiciones para admitir los miembros; que conforme al artículo 377, fracción III, ha comunicado ante la autoridad en donde está registrado el sindicato, que al cumplir lo establecido por sus estatutos, los trabajadores de la empresa han causado alta como miembros del mismo; que se comunicaron esas altas a la autoridad ante la que está registrado y que ante esta autoridad obra lista con el número, nombre y domicilio de los miembros y domicilio y nombre de los patrones, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios, conforme a lo ordenado por el artículo 365 de la propia Ley.

Amparo directo 5960/74. Sindicato de trabajadores de la industria Hotelera, Gastronómica y conexas de la R.M. Sec. 36. 4 de abril de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmoren.

5.2.- CONCEPTO DE ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

La administración de los contratos en materia colectiva esta relacionada con el análisis y operatividad de las funciones y atribuciones de los sindicatos y sus órganos encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos y acuerdos y demás disposiciones laborales; así como el estudio de la doble acción social que complete al Estado en materia de trabajo: la protección de la clase trabajadora y la destinada a mantener el equilibrio económico de las fuerzas productivas de un país.

Se puede entender como administración de los contratos, colectivos, el conjunto de organismos permanentes de consulta a quienes compete la preparación, desarrollo, adopción, aplicación y revisión de las condiciones de trabajo fijadas en el contrato colectivo de trabajo, con la participación activa de las organizaciones de trabajadores y patrones; así como la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas laborales, la formulación de todos los reglamentos pertinentes y la regulación de dichas condiciones de empleo mediante la negociación colectiva.

La administración del contrato colectivo de trabajo es el conjunto de facultades del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y los deberes de sus miembros que impiden se atente contra los derechos de la persona en cuanto trabajador, o patrono, para evitar dentro de la esfera de acción de este último la violación de los derechos del primero, proveyendo al respeto de estos para permitir al individuo acudir a los recursos legales que impidan tal violación y la corrijan cuando haya exceso de poder o se adopten atribuciones que no competan.⁸⁴

Los sindicatos mayoritarios que poseen la titularidad del contrato colectivo tienen como caracteres de la administración colectiva del trabajo los siguientes:

1º Se encarga de proveer aquellas necesidades colectivas.

2º Debe reunir los elementos necesarios, en hombres y patrimonio, para la conservación y desarrollo de la vida social.

3º Ante el hecho de que tanto los trabajadores como patronos se exige obediencia respecto de los lineamientos generales de la relación obrero-patronal en los casos de huelga, registro de instrumentos, reconocimiento de organizaciones, etcétera; en todos ellos el arbitrio administrativo debe ser limitado.

4º Debe adoptar medidas de inspección y previsión para el cumplimiento de las disposiciones legales de su competencia dentro del orden de actividades que le vayan siendo asignadas.

5º Debe mantener el orden en el ámbito social; procurar el bienestar del trabajador y el bien común; todo esto para mantener un conveniente equilibrio entre el capital y el trabajo.

⁸⁴ BARAJAS, Montes de Oca Santiago, Manual de derecho administrativo del trabajo, 1º ed, Porrúa, P.17 y 18.

6º Debe practicar una eficaz política de empleo.

7º Debe ocuparse de nuevas formas de protección distintas a las consideradas tradicionalmente dentro de sus atribuciones ordinarias, por corresponder a la atención de los conflictos, personales y colectivos, como son: la vivienda, el descanso, el transporte y otras actividades que hoy demandan del Estado una mediata e inmediata intervención, conciliatoria o potestativa, pero necesaria para conservar el orden social.

La administración de los contratos colectivos de trabajo se compone de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicaciones de los trabajadores; estatutos sindicales; así como leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la administración pública y la administración social. Su creación y aplicación incumben a los poderes de la administración pública y a las autoridades laborales, quienes en el ejercicio de sus funciones sociales y políticas se obligan a proteger y reivindicar los intereses de los económicamente débiles.⁸⁵

Respecto a la administración de los contratos colectivos mencionaremos las siguientes tesis:

** Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Época: Sexta Época

Volumen CI, Quinta parte.

Tesis: Aislada, Pagina: 18

⁸⁵ ibidem, p.49

CONTRATOS COLECTIVOS. NUEVO SINDICATO MAYORITARIO. El contrato debe ser administrado por el sindicato mayoritario, aunque no lo haya celebrado originalmente, de lo que, en el mismo orden de ideas, se sigue que si se celebra un nuevo contrato colectivo con un nuevo sindicato, el anterior pactado con una organización que dejó de representar al interés profesional de los trabajadores de la empresa, debe considerarse extinguido y así tiene que declararse.

Amparo directo 8718/63. Sindicato de trabajadores de Neverías y Fabrica de Paletas, del D.F, 23 de noviembre de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz, Volumen XXI, Quinta Parte, Pág. 54. Amparo directo 4287/56. Sindicato Unico de trabajadores de Comercio, Industria, Oficinas Particulares y Similares de Veracruz, Ver y coags, 12 de Marzo de 1959, 5 votos. Ponente Arturo Martínez Adame.

***. Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Época: Séptima Época.

Volumen: 175-180 Quinta Parte.

Tesis: Aislada. Página: 16.

CONTRATO COLECTIVO, ADMINISTRACION DEL. CORRESPONDE AL SINDICATO TITULAR. Si corresponde a un sindicato la titularidad del contrato colectivo de trabajo para todos los efectos legales, en razón de que la agrupación representa el interés profesional mayoritario dentro de la empresa, ellos significa necesariamente que tal titularidad lleva consigo la administración del mismo contrato colectivo, ya que es uno de los efectos legales derivados de la titularidad del contrato.

Amparo directo 1457/83. Sindicato Unión Fraternal de Trabajadores del sector Estor V "Netzahualcóyotl" 10 de agosto de 1983. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

5.2.1.- LEGITIMACION EN LA ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

La legitimación, en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquel o intervenir en este.

El sindicato que tiene la titularidad del contrato colectivo y que representa al interés profesional mayoritario dentro de una empresa esta legitimado para administrar dicho contrato. Ya que es uno de los efectos legales derivados de la titularidad del contrato.

El sindicato mayoritario está legitimado para representar la profesión o los asociados delante de la Justicia del Trabajo en los conflictos colectivos o componiendo los órganos judiciales; componiendo órganos de la administración pública (consejos, juntas y comisiones); celebrando convenciones colectivas o acuerdos colectivos con empleadores (empresas o asociaciones); eligiendo representantes para funcionar en organizaciones profesionales de grado superior (Consejo de Representantes).

Para que exista la legitimación del contrato colectivo debe estar celebrado, el derecho de exigir su firma y su revisión corresponde al sindicato de los trabajadores, el cual deberá probar que cuenta con la representatividad mayoritaria de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

5.2.2.- ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS DEN MATERIA COLECTIVA.

Los elementos para determinar la administración de los contratos en materia colectiva son:

- A) Que exista un contrato colectivo celebrado por escrito entre el sindicato de trabajadores y la empresa;

- B) Que en el contrato se encuentren establecidas las condiciones en que deberá prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos;
- C) Que el sindicato este registrado ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local; y
- D) Que el sindicato mayoritario, tenga derecho a la titularidad del contrato colectivo para poder administrarlo.

CAPITULO VI. LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Los contratos colectivos no son celebrados por un sindicato en representación de sus agremiados, puesto que nuestra legislación no adopta en el caso la teoría de mandato, y la establecer en contratos colectivos la cláusula de exclusión, el patron esta obligado a acatarla, admitirla y a que se cubran los puestos con las personas que el sindicato designa. Siendo tal disposición aplicable ya que toda clase de contratos pueden ser rescindidos o terminados por declaración de autoridad competente cuando se siguen los procedimientos establecidos por la ley.

6.1.- PROCEDIMIENTO DE EXPULSION.

Expulsión: Es la acción y efecto de expeler, es decir, echar, arrojar, excluir o separar a una persona o cosa del lugar que ocupaba.⁸⁶

Para conciliar la libertad sindical del trabajador y colectiva sindical de la propia organización profesional, el legislador estableció la obligación de regular dentro del régimen estatuario un **Procedimiento de Expulsión**, e acuerdo a los siguientes lineamientos:

Artículo 371 L.F.T: Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII.- Los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran ñas normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la Asamblea de la sección correspondiente,

⁸⁶ Diccionario, Enciclopedia en Carta 2001.

el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integra el sindicato.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar no emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; sin embargo, como el patron no puede intervenir en el régimen interno de los sindicatos, no debe juzgar sobre la correcta o incorrecta aplicación de esta cláusula, sobre todo porque sabemos que en la práctica los sindicatos no cumplen con los requisitos legales que para la aplicación de esta cláusula deben contener sus estatutos, debiendo el patron concretarse a recabar la documentación correspondiente.

Este precepto se refiere a los requisitos que se deben cumplir para que proceda la aplicación de la clausula de expulsión: a) debe llevarse a cabo una asamblea a la que concurran las dos terceras partes de los miembros totales del sindicato o de la sección. b) la votación tiene que ser directa y no delegada. c) el trabajador afectado será oído en defensa. En la practica resulta imposible para un sindicato nacional como el petróleo o el de electricistas, reunir el quorum a que se refiere este articulo para que proceda la expulsión, que, además debe ser decretada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Es conveniente que a dicha asamblea asista un inspector del trabajo para que de fe de que se cumplieron los requisitos

exigidos ya que en caso contrario se puede objetar la validez de la expulsión.⁸⁷

Para preservar el derecho a la estabilidad del empleo el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios a favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicaran en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en el, de dichas cláusulas (art395, primer párrafo L.F.T).

6.1.1.- CAUSALES DE EXPULSION.

Se dice que la expulsión solo podrá declararse por causas graves, expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso.

“El artículo 371 señala los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos: en la fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión, con el sobre propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical para que, sin intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión...”.

Respecto al derecho sustantivo o los motivos o causas de expulsión; es probable que alguno de los miembros de la comisión fuera especialista o hubiera estudiado cuidadosamente las garantías penales que contiene nuestra Constitución, lo cierto es que una de las sesiones se recodo el adagio penal de la libertad: ningún delito sin pena, sin ley, así como también se leyó el párrafo tercero del artículo 14 constitucional, culminación de un proceso histórico universal y nacional: “En los juicios de orden criminal queda prohibido imponer por simple

⁸⁷ CAVAZOS, Flores Baltasar, 40 lecciones, Op, Cit. p.233.

analogía y por una mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate”. De estos principios surgió el inciso “g” de la fracción VII del artículo 371 del proyecto: “La expulsión solo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignada en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso”.

Los trabajadores objetaron la fracción en dos de sus fórmulas: la indicación de que los estatutos solamente podría señalar causas graves para la expulsión, somete a la redacción aprobada por la asamblea sindical a la revisión libre de la autoridad.

La segunda objeción se refería a las dos fórmulas siguientes: causas debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso., lo que implica una redacción nueva: “la expulsión solo podía decretarse por causas expresamente consignadas en los estatutos” La comisión se mantuvo firme y no acepto ningún cambio, por lo que los derechos fundamentales de los hombres deben asegurarse y no pueden quedar al arbitrio, ni de las autoridades públicas, ni de las comunidades humanas.

Los casos de expulsión deben estar justificados puesto que no es posible que en forma por demás arbitraria se separe al trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación, pierda el obrero su empleo.

Como requisito las causas de separación deben estar previstas en los estatutos del sindicato y por lo tanto deben ser justificadas,. Es decir, la falta en que incurran el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que sea acreedor a la sanción de la expulsión de los sindicatos, pero, además, la falta en cuestión debe de estar prevista en los estatutos del propio sindicato.

6.1.2.- ACCIONES DEL TRABAJADOR EXPULSADO.

La jurisprudencia acepta el derecho del trabajador a reclamar la expulsión por violación de las normas sustantivas o procesales contenidas en la ley o en los estatutos.

La acción debe intentarse ante la junta de conciliación y arbitraje, en primer término, en contra del sindicato que decreto la expulsión, que es el demandado principal y de quien se exigirá, como resultado de las violaciones en que se incurrió de las normas sustantivas y procesales, la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto, y en segundo lugar, en contra del patrono, al que podría llamarse el demandado accesorio, porque es ajeno al debate sobre la expulsión, y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación al trabajo.

Si en el juicio ante la Junta comprueba el trabajador que no existió la renuncia o que le fue arrancada por fuerza, o que no se comprobó la causa de expulsión o que fue aplicada incorrectamente la norma estatutaria que la contenía, o que se violó el procedimiento, el laudo contendrá la orden de reinstalación en el trabajo, que deberá efectuar el patrono de inmediato y la condena, a cargo del sindicato, de los salarios caídos, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado. Podría preguntarse si el término de prescripción es el general de un año establecido en el artículo 516 de la ley, o el de dos meses previsto en el artículo 518, la segunda solución sería la mejor, porque la acción principal es la reinstalación en el trabajo, consecuencia de la inexistencia de una causa que justifique la separación.

6.1.3.- CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

El reglamento interior de trabajo de acuerdo al artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo contendrá las disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.

El artículo 427 de la L.F.T, señala que son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patron, o su incapacidad física o mental o su muerte, produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.
- II. La falta de materia prima, no imputable al patron.
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patron, y
- VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

La siguiente tesis determina la suspensión indefinitiva del trabajador como corrección disciplinaria:

SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCION DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACIÓN DE LA CLUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere 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 patron las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el reglamento interior del trabajo, y como la corrección por parte del patron y la correccion 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 también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la ley federal del trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patron 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 ultimo ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe excederse de tal termino 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 estatuaría, por lo que incurre en responsabilidad.¹³⁷

6.2.- LA RENUNCIA COMO CAUSA DE APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La renuncia es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte.

La renuncie que se formule para dejar de pertenecer a un sindicato, deberá constar por escrito y ser auténtica.

Presentada la renuncia la aplicación de la cláusula dependerá de que se

cumplan determinados requisitos: a) la decisión debe haber sido tomada libremente, pues si la renuncia se obtuvo por medio de coacción o violencia, será nula. El trabajador podrá reclamar la nulidad de inmediato o al ser notificado de que queda separado de su empleo. c) La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrono y le solicitará separa al trabajador de su empleo. d) Al patrono le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador. e) El mismo patrono con base en la cláusula de ingresos, si el sindicato no menciona el nombre del sustituto, solicitará la designación de la persona que cubriera la vacante.

En necesario mencionar la siguiente tesis:

****Octava Época**

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Fuente: Seminario Judicial de La Federación.

Tomo: VI, Segunda parte-1, Julio a Diciembre de 1990.

Página: 96

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2622/90. Sindicato nacional de trabajadores de la industria textil en general y similares de la república mexicana. 29 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Poniente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretario: José Vázquez Figueroa.

6.3.- LA SEPARACION COMO CAUSA DE APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Para que un sindicato pueda aplicar la cláusula de exclusión por separación, deberá reunir los requisitos establecidos en la fracción VII, del artículo 371, inciso “g” de la ley., que establece “La expulsión solo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso”:

Los efectos que produce la separación como causa de aplicación de la cláusula de exclusión al trabajador son los siguientes: 1) la pérdida del empleo que se desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión. 2) la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo. 3) finalmente la liberación de la empresa de toda la responsabilidad por la separación del trabajador.

Los requisitos para aplicar la cláusula de exclusión por separación que son aceptados son: a) el trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción. b) el trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe legalmente haber sido expulsado de el; c) el sindicato que aplica la cláusula debe cumplir los requisitos de fondo y forma. d) debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato. Sirviendo de base a lo anterior las siguientes tesis:

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, PRESCRIPCION DE LACCION PARA LA APLICACIÓN DEL TÉRMINO. En el titulo decimo de la ley federal del trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el termino de prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la clausula de exclusión por separación por parte del sindicato titular de un contrato ley o contrato colectivo de trabajo. La clausula de exclusión por separación establecida en el contrato colectivo o en el contrato ley a que se refieren los articulo 395 y 413 de la ley de la materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del contrato colectivo o del admnistrador del contrato ley, para que el patron separe el 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 patron realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patron y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen 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 termino 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 patron 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.

La finalidad de la cláusula por separación, no es otra mas que la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra la desintegración, cuyas causas pueden ser, las manipulaciones de los empresarios para debilitar a los sindicatos y poder entonces controlarlos fácilmente, y las tentativas de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad del contrato colectivo

La separación como causa de aplicación de la cláusula de exclusión, se da cuando la terminación de la relación laboral surge en virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión. Como contrapartida de la cláusula de admisión puede convenirse el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato, durante el primer mes de prestación de servicios, y sin responsabilidad alguna, si estos no les satisfacen. La aplicación de la separación deber ser inmediata con solo recibir el oficio del sindicato, sin que se pueda prejuzgar el patron respecto de la procedencia o improcedencia de la misma.

Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la cláusula y la autoridad resuelve favorablemente su petición, la responsabilidad del patron se

reducirá a reinstalar al trabajador en su empleo, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, “ya que no fue por propia voluntad como lo separo del trabajo. Sin embargo, deberá pagarle la prima de antigüedad, según sostiene la corte.”⁸⁸

Con relación al tema que nos ocupa se hace necesario citar las siguientes tesis:

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, NO EXISTE OBLIGACION DE DAR AVISO CORRESPONDIENTE EN LOS CASOS DE APLICACIÓN DE LA: Es improcedente la entrega de aviso a que se refiere el artículo 47 de la ley laboral, en los casos en que un trabajador es separado del servicio con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en

⁸⁸ BUEN, Néstor del, Op. Cit. p.795.

razón de que en esas hipótesis el patron no actúa de mutuo propio para dar por terminada la relación de trabajo por alguna de las causales previstas en el numeral de referencia, sino en acatamiento a la petición que con fundamento en la disposición contractual relativa le hace el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

***Octava Época

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, parte SCJN.

Tesis: 44.

Página: 29.

AVISO ESCRITO DE DESPIDO. CUANDO SE SEPARA AL TRABAJADOR POR REQUERIMIENTO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DAR EL.

La obligación que se impone al patron de dar al trabajo aviso escrito de la fecha y

causa o causas de la rescisión, previstas en el artículo 47 de la ley federal del trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan la separación del trabajador de su empleo, difieren entre sí porque se originan por causas independientes una de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que se encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo 47 y la segunda en el numeral 53; de ahí que si la obligación de dar tal aviso esta prevista en el primero de dichos preceptos

Octava Época: Contradicción de tesis 34/90. Entre las sustentadas por el entonces único tribunal colegiado del décimo primer circuito y el tribunal colegiado del décimo octavo circuito. 14 de junio de 1993. Unanimidad de cuatro votos.

6.4.- APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

Si se trata de aplicar a un trabajador la cláusula de exclusión, deben comprobarse las siguientes condiciones: que el trabajador a quien se pretende desocupar, pertenece al sindicato reclamante; que de conformidad con las prevenciones del contrato respectivo, se haga uso correctamente de la cláusula de exclusión y que el trabajador afectado haya sido emplazado y notificado legalmente para concurrir al juicio instaurado por el sindicato actor, a fin de darle oportunidad de que exprese lo que a sus derechos convenga y aporte ante las autoridades del trabajo, las pruebas correspondientes, y si no se llenan tales requisitos, es evidente que se violan las garantías individuales contenidas en los artículos 14 y 16 de la constitución federal.

Es necesario comprobar la correcta aplicación de la cláusula de exclusión, toda vez que el artículo 371 fracción VII, inciso f de la ley federal del trabajo vigente dispone que los trabajadores sindicalizados solo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicados, lo que solo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decreto la expulsión, en el cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los miembros.⁸⁹

A lo anterior sirve de base la siguiente tesis:

APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION. Conforme a los artículos 236 y 246 (actualmente art 371 fracción VII inciso f) de la ley federal del trabajo la cláusula de exclusión solo debe aplicarse cuando las dos terceras partes

⁸⁹ IUS 7, Sexta Época, Tesis 57.

De los miembros del sindicato lo acuerden, siempre que se hayan justificado los motivos y cumplido las formalidades de procedimiento que indiquen los estatutos del propio sindicato; donde resulta que la junta está obligada a examinar si para aplicar la cláusula de exclusión se han justificado los motivos de la misma, llenando las formalidades correspondientes. Por otra parte, si se toma en consideración la trascendencia de la cláusula de exclusión, cuyos efectos son los de impedir al afectado el ejercicio de sus actividades laborales como elemento necesario para la sustentación y mantenimiento de él y de su familia, es necesario admitir que tratándose de la aplicación de la cláusula de exclusión debe contarse con los elementos de convicción necesarios para obtener la conclusión de que el trabajador ha cometido actos sancionados en los estatutos con la expulsión y que se han reunido las formalidades que los propios estatutos indica.⁹⁰

6.4.1.- RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA INDEBIDA APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLSION.

Para determinar, si el sindicato a la patronal al aplicar la clausula de exclusión a los trabajadores incurren en responsabilidad, es necesario citar las siguientes tesis:

**Octava Epoca.

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación

Tomo: XI, Marzo de 1993

Página: 334.

PREFERENCIA, RESPONSABILIDAD SINDICAL POR VIOLACION AL DERECHO DE. COMPUTO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS OCACIONADOS.

Como corresponde al sindicato proponer ante la empresa, cuando existe cláusula de exclusión por ingreso, al trabajador que obtuvo en un laudo el reconocimiento a su derecho preferente para ocupar una plaza, de ser el propio sindicato responsable del uso indebido de la referida cláusula contractual por haber puesto

⁹⁰ Acervo Jurídico, Tesis Aislada.

a un trabajador con menos derecho que el actor, perjudicando con su actitud ilegal los derechos preferentes de este último. Incuestionablemente esta obligado a reparar los daños y perjuicios que con su conducta le ocasiono por todo el tiempo que subsistió la controversia. Esto es los daños y perjuicios que corren a cargo del sindicato demandado aceptando las pretensiones del actor y su reinstalación sino hasta el momento en que la patronal lo repone en su puesto en forma real y efectiva.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Aparo directo 1052/91. Delegación uno de la sección 31 del S.T.P.R.M 22 de abril de 1992 unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: Olga María J. Ojeda Arellano.

***Octava época.

Instancia: Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Tercer Circuito.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Tomo: IV, Segunda parte-1, julio a diciembre de 1989.

Página: 139.

CLAUSULA DE EXCLUSION. EL ACATAMIENTO DEL PATRON DE SU APLICACIÓN, NO LE HACE INCURRIR EN RESPONSABILIDAD. La patronal no incurre en responsabilidad por lo que se hace a la separación del trabajador, ante la existencia de la petición formal de la agrupación sindical en tal sentido, si en el contrato ley se establece la obligación de la patronal de separar de sus labores a los trabajadores, tan pronto como reciba la notificación por escrito del sindicato pues ello pone de relieve que aquella parte no lo hace por determinación propia, sino en acatamiento de una obligación contractual.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 209/89. José Carlos Romo Padilla. 16 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Para que el patron quede sin responsabilidad, basta con que exista la cláusula de exclusión en los contratos colectivos, que se cerciore del oficio que envía el sindicato solicitando la sanción sea autentico y que le conste que el trabajador a quien pretende expulsar sea miembro del sindicato.

“Al patrono solo compete en el caso de aplicación de la cláusula de expulsión, para no incurrir en responsabilidad cerciorarse; a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión. b) de que en el contrato respectivo exista consignada dicha cláusula. c) de que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato, sin embargo no está obligado a asegurarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomando por el sindicato para acatarlo, en razón de que equivaldría a que tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.

Una vez que acredite su cercioramiento, el patrono sin ninguna responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo puede interesar a los trabajadores. La violación a esta cláusula puede provocar serios conflictos aunque pensamos que no implica el procedimiento huelguístico ya que por no formar parte del elemento normativo del contrato colectivo, no presupone su cumplimiento o violación, el desequilibrio económico de la empresa y por lo tanto no se da el requisito de fondo previsto por la constitución que se hace necesario cumplir para que la huelga pueda ser declarada existente.

Ahora bien, la aplicación de la cláusula de exclusión puede dar lugar a interesantes casos prácticos que no resulta ocioso conocer:

1.- El patrono no se cerciora de la autenticidad del documento por el que se le pide la separación del trabajador y despide a este de la empresa. En la especie, procede en su caso el pago de salarios caídos para el patrono, si el obrero acredita que la cláusula fue mal aplicada, en virtud de que el patrono no se liberó de responsabilidad por no haber cumplido con el requisito de cerciorarse de que el oficio en donde se le comunicaba de la aplicación de la cláusula era o no auténtico

2.- El sindicato aplicó mal la cláusula de exclusión, digamos porque no hubo votación directa, pero el patrono cumplió con sus obligaciones de que el trabajador era miembro del sindicato y de la autenticidad del oficio que se le envió por el cual se le notificaba la sanción. En este caso si el trabajador obtiene resolución favorable en el juicio promovido para obtener el cumplimiento de su contrato y en consecuencia su reinstalación, el patrono queda eximido de la obligación de salarios caídos, los cuales deberán de cubrir el sindicato... en teoría.

De conformidad con lo que hemos expresado, pensamos que si el patrono se cerciora que el trabajador excluido era miembro del sindicato que lo sanciona y se percató de la autenticidad del oficio por el que se le solicitó la separación, no incurre en ninguna responsabilidad y en caso de que la cláusula de exclusión hubiese sido mal aplicada por el sindicato, corresponde a este el pago de los daños y perjuicios que se le causen al trabajador sustituto.

Por lo tanto se puede dar el caso de que se separe a un buen trabajador, con más de dos años al servicio de la empresa (tiempo en que tramita la demanda del trabajador expulsado), que sea incluso miembro del comité ejecutivo del sindicato y que no se le pague por parte de la empresa, ninguna indemnización, aunque en la practica el patron es el que siempre resulta pagando, pues los sindicatos poseen muchas medidas de “persecución” para lograr que les “presten o faciliten” el dinero que tienen que cubrir por tal concepto, aunque el trabajador afectado tendría que acudir a demandar daños y perjuicios en un procedimiento civil, caro y engañoso, lo cual generalmente nunca sucede.⁹¹

Si por el contrario el patron no cumplió con sus obligaciones de cerciorarse de que el trabajador era miembro del sindicato o de la autenticidad del documento por el que se le pidió la sanción, a el le corresponde pagar los daños y perjuicios que le ocasionen al trabajador interino.

No obstante lo anterior, algunos sindicatos sostienen que para que el patron

⁹¹ CAVAZOS Flores Baltasar, 40 lecciones, Ob, Cit p.245.

pueda liberarse de la responsabilidad con el trabajador sustituto, es necesario que previamente le anuncie a este, que ocupa la vacante en forma provisional.

Contra este criterio se ha dicho que tal solución es injusta en virtud de que muy bien puede suceder que el patron cumpla con los requisitos que se le exigen para que se considere libre de responsabilidad y que el sindicato aplique la cláusula de exclusión correctamente de acuerdo con sus estatutos y con apego a la legislación vigente y que posteriormente por una eventualidad procesal imputable al sindicato, se condene a reintegrar al trabajador en su puesto. En este caso sería inequitativo que se condenara al patron, al pago de salarios caídos, a pesar de su diligencia en cumplir con sus obligaciones legales.⁹²

Sin embargo y como es bien sabido una cosa es la teoría y otra cosa muy distinta es la práctica. Cuando el sindicato y el régimen interno de este solicitan a la empresa la suspensión indefinida de un trabajador incurre en responsabilidad la

patronal, toda vez que si bien es cierto que los patrones no deben intervenir en el régimen interno de los sindicatos y que están obligados a cumplir en sus términos el contrato colectivo del trabajo, también lo es que deben solicitar información en el caso de que el sindicato pida a la empresa la suspensión definitiva de un trabajador, pues acatar tal acuerdo sindical equivale a despido injustificado y al responsabilidad es de la parte patronal.

6.5.- CONSECUENCIAS QUE DERIVAN DE LA RESOLUCION QUE DETERMINA LA RESPONSABILIDAD SINDICAL Y PATRONAL.

Si una empresa (demandada), al separar al trabajador, se concreto a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente es evidente que al demostrarse que la expulsión de este del seno de la agrupación sindical a que pertenecía se lleva a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo pero sin

⁹² Ibidem, p.246.

que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por su propia voluntad como lo separo del trabajo. Las siguientes tesis nos ayudan a determinar algunas consecuencias:

*** Octava Época.

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Tomo: IX, Enero de 1992.

Página: 258.

SINDICATOS. SI APLICAN INDEBIDAMENTE LA CLAUSULA DE EXCLUION, SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A RESPONDER POR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

Aunque es innegable que las asociaciones sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la ley federal de trabajo en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el procedimiento laboral estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y German Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia Secretario; Cesar Flores Rodríguez.

***Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Tomo: XII, Septiembre de 2000.

Tesis: VI. T.31 L.

Página: 721.

CLAUSULA DE EXCLUSION, PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS POR INDEBIDA APLICACIÓN DE LA, CUANDO SE DEMANDA AL SINDICATO Y AL PATRON.

Para establecer las condenas por prestaciones accesorias derivadas del ejercicio de la acción principal de reinstalación, cuando se demanda tanto a la parte patronal como al sindicato y la reclamación se funda en al indebida aplicación de la cláusula de exclusión, debe atenderse a que, si bien es cierto que, a modo de daños y perjuicios, la agrupación gremial está obligada al pago de los salarios vencidos, por todo el tiempo que el trabajador permaneció separado de su puesto, igualmente veraz resulta que es al patron demandado a quien corresponde el pago del reto de las prestaciones legales, contractuales o ambas, pues de ninguna manera se debe considerar que estas prestaciones forman parte de la indemnización y además tales beneficios laborales deben pagarse atendiendo al hecho incontrovertible de que la relación de trabajo suspendida, debe restaurarse tal y como si nunca se hubiera separado al trabajador del empleo desempeñado, por existir una condena de reinstalación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 1240/99. Universidad Autónoma de Tlaxcala. 5 de Noviembre de 1999. Mayoría de votos. Disidente; Tarcicio Obregón Lemus. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales. Secretario: Luis Rubén Baltasar Cedeño.⁹³

⁹³ Tesis Aislada

CONCLUSION

Las cláusulas de exclusión son una herramienta jurídica que permite la ley federal del trabajo en su artículo 395 cuya finalidad es el empleo exclusivo de trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo y así como la terminación de la relación laboral con el patrón titular del contrato colectivo en caso de que cualquier trabajador sindicalizado renuncie o sea expulsado del sindicato.

La finalidad de este proyecto es demostrar la existencia de una violación por parte de las cláusulas de exclusión consagradas en los contratos colectivos de trabajo, por una parte a los derechos de los trabajadores en cuanto a su derecho de libre asociación y por otro lado se deja en estado de indefensión al patrón pues el hacer caso omiso a las cláusulas de exclusión es suficiente motivo para que el sindicato pueda llamar al procedimiento especial de huelga a efecto de obligar al patrón o empresa a cumplir con el contrato colectivo, además de que el patrón es el único que absorbe los gastos generados por la separación del trabajador en caso de renunciar o ser expulsado del sindicato. Por lo que genera una seria de violaciones tanto procesales como de derechos en perjuicio del trabajador y del patrón, donde el sindicato debe de responder solidariamente en primera instancia con el patrón a cualquier condena o pago laboral, ya que el propio sindicato es el que da pauta a generar un despido injustificado.

BIBLIOGRAFIA

- AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral, Décima Séptima edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México 2010. Pp. 534.
- Anaya Ojeda, Federico. Ley Federal del Trabajo Comentada. México. Anaya. 2013. Pp. 650.
- Barba, Héctor; C. de Buen; A. Bouzas. Reforma laboral. 2ª. ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003. Pp. 230.
- BAZDRESCH, Luis, Garantías constitucionales, Curso introductorio actualizado., 4 Ed, trillas. México 1990. Pp. 231.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso. Derecho colectivo y procesal del trabajo. México, IURE, 2006. Pp. 128.
- Briceño Ruíz, Alberto citado por Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, 2ª. edición, Editorial CENGAGE Learning, Editores, S.A. de C.V., México, 2009. Pp. 221.
- Correa Carrasco, Manuel. Convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Pamplona, Aranzadi, 1997. Pp. 352.
- De Buen, L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Décima octava edición, Edit. Porrúa, México, 2008. Pp. 624.
- De Buen, Néstor. El Sindicalismo universitario y otros temas laborales. México, Porrúa, 1982. Pp. 24.
- De la Cueva, Mario. et. al. citados por Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo, Décimo Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 2005. Pp. 512.
- García Máynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésimo Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1998. Pp. 464.
- GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ, Cisneros Miguel, Curso de Derecho del trabajo. Tomo II, 1º ed, ED, CARDENAS, México 1979. Pp. 125.

LEGISLACIONES.

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OTRAS FUENTES

www.wordreference.com