

265

2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN  
PETROLEOS MEXICANOS

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ENRIQUE FLORES CRUZ

ASESOR LIC. GUSTAVO LUGO MONROY



MEXICO, D. F.

1995

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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.

## LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN PETROLEOS MEXICANOS.

### INDICE

#### INTRODUCCION

#### CAPITULO I.

#### GENERALIDADES

<b>1.1. A.- El Derecho del Trabajo. Conceptos de.</b>	<b>1</b>
<b>1.1.1. Trabajo.</b>	<b>1</b>
<b>1.1.2. Derecho del Trabajo.</b>	<b>3</b>
<b>1.1.3. Características</b>	<b>6</b>
<b>1.1.4. Principios.</b>	<b>11</b>
<b>1.2. B.- Antecedentes históricos.</b>	<b>15</b>
<b>1.3. Elementos.</b>	<b>17</b>
<b>1.3.1. Las relaciones Individuales de Trabajo.</b>	<b>17</b>
<b>1.3.2. Sujetos.</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Concepto</b>	<b>19</b>
<b>1.4.1. Duración</b>	<b>22</b>
<b>1.4.2. Suspensión</b>	<b>24</b>
<b>1.4.3. Modificación</b>	<b>24</b>
<b>1.4.4. Rescisión</b>	<b>24</b>
<b>1.4.5. Terminación</b>	<b>25</b>
<b>1.4.6. Causas</b>	<b>26</b>
<b>1.4.7. Requisitos de formación y validez</b>	<b>27</b>
<b>1.4.8. Elementos esenciales</b>	<b>27</b>

## **CAPITULO 2.**

### **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**

<b>2.1. Derecho Colectivo</b>	<b>31</b>
<b>2.1.1. Antecedentes.</b>	<b>31</b>
<b>2.1.2. Concepto.</b>	<b>33</b>
<b>2.2. Relación Colectiva</b>	<b>34</b>
<b>2.2.1 Clasificación.</b>	<b>34</b>
<b>2.3. Contrato Colectivo de Trabajo</b>	<b>35</b>
<b>2.3.1. Concepto.</b>	<b>35</b>
<b>2.3.1.1.Terminología</b>	<b>37</b>
<b>2.3.2. Objeto</b>	<b>38</b>
<b>2.3.2.1. Influencia.</b>	<b>39</b>
<b>2.3.2.2. Antecedentes.</b>	<b>41</b>
<b>2.3.3. Características.</b>	<b>41</b>
<b>2.3.3.1Elementos.</b>	<b>42</b>
<b>2.3.3.2Esenciales.</b>	<b>42</b>
<b>2.3.3.3Los presupuestos de validez</b>	<b>44</b>
<b>2.4 Las Relaciones Colectivas</b>	<b>46</b>
<b>2.4.1 Entre los sindicatos y las empresas</b>	<b>46</b>
<b>2.4.2 Sindicatos</b>	<b>47</b>
<b>2.4.3 Concepto.</b>	<b>47</b>
<b>2.4.4. Libertad sindical.</b>	<b>48</b>
<b>2.4.5. Derechos de formar sindicatos.</b>	<b>50</b>
<b>2.4.6. Clases</b>	<b>51</b>
<b>2.4.7. Derechos de los sindicatos</b>	<b>53</b>
<b>2.4.8. Formación</b>	<b>53</b>

<b>2.4.9. Constitución.</b>	<b>54</b>
<b>2.4.10.Limitación a la formación de los sindicatos.</b>	<b>56</b>
<b>2.4.11.Membrecía mínima de los sindicatos.</b>	<b>57</b>
<b>2.5. Sindicatos de patronos.</b>	<b>58</b>
<b>2.6. Estructura de las organizaciones sindicales.</b>	<b>58</b>
<b>2.7. Admisión, renuncia, expulsión, derechos y obligaciones de los trabajadores sindicalizados.</b>	<b>59</b>
<b>2.7.1. Cláusulas de exclusión.</b>	<b>59</b>
<b>2.8. El Contrato Colectivo de Trabajo.</b>	<b>60</b>
<b>2.8.1. Duración.</b>	<b>60</b>
<b>2.8.1.2.Revisión.</b>	<b>61</b>
<b>2.8.1.3.Requisitos para la revisión.</b>	<b>62</b>
<b>2.9. Concurrencia de las asociaciones profesionales</b>	<b>63</b>
<b>2.9.1. La pérdida de la titularidad.</b>	<b>64</b>
<b>2.10. Terminación.</b>	<b>65</b>
<b>2.11. Contrato-ley.</b>	<b>66</b>
<b>2.11.1. Diferencias entre el contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo.</b>	<b>66</b>
<b>2.12. Reglamento interior de trabajo</b>	<b>71</b>
<b>2.13. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo.</b>	<b>72</b>
<b>2.14. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.</b>	<b>73</b>

### **CAPITULO 3.**

#### **CLAUSULA DE EXCLUSION**

<b>3.1. Concepto.</b>	<b>75</b>
<b>3.1.1. Antecedentes históricos</b>	<b>77</b>
<b>3.2. Clasificación</b>	<b>78</b>

<b>3.3. La cláusula de exclusión por ingreso.</b>	<b>79</b>
<b>3.3.1. Creación de los derechos de preferencia en la Ley de 1931.</b>	<b>80</b>
<b>3.3.2. Derechos de antigüedad, de preferencia y de ascenso.</b>	<b>83</b>
<b>3.3.3. Requisitos para ocupar puestos vacantes o de nueva creación.</b>	<b>88</b>
<b>3.3.4. Violación de los derechos de preferencia.</b>	<b>90</b>
<b>3.3.5. Prescripción de la acción para exigir la acción de preferencia de derechos.</b>	<b>91</b>
<b>3.3.6. Salario y pago de daños y perjuicios.</b>	<b>94</b>
<b>3.4. Derechos de antigüedad.</b>	<b>95</b>
<b>3.5. La Cláusula de Exclusión.</b>	<b>99</b>
<b>3.5.1. Esencia y función por ingreso.</b>	<b>99</b>
<b>3.5.2. Cuestiones de inconstitucionalidad.</b>	<b>99</b>
<b>3.6. Por separación.</b>	<b>101</b>
<b>3.6.1. Antecedentes.</b>	<b>102</b>
<b>3.6.2. Principios y funcionamiento</b>	<b>103</b>
<b>3.6.3. Función.</b>	<b>104</b>
<b>3.6.4. La renuncia.</b>	<b>106</b>
<b>3.6.5. La expulsión.</b>	<b>107</b>
<b>3.6.6. Formalidad para su aplicación.</b>	<b>107</b>
<b>3.6.7. Acciones del trabajador expulsado.</b>	<b>107</b>
<b>3.7. La huelga y el cumplimiento de la cláusula de exclusión por expulsión.</b>	<b>108</b>
<b>3.8. Objeciones de inconstitucionalidad</b>	<b>109</b>

## **CAPITULO 4.**

### **LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN PETROLEOS MEXICANOS**

<b>4.1. Petróleos Mexicanos</b>	<b>112</b>
<b>4.2. Contrato colectivo de trabajo en Petróleos Mexicanos</b>	<b>119</b>
<b>4.3. La cláusula de exclusión por admisión en Petróleos Mexicanos</b>	<b>122</b>
<b>4.4. Antecedentes de las cláusulas 4, 5 y 6.</b>	<b>127</b>
<b>4.4.1. Cláusula 4.</b>	<b>127</b>
<b>4.4.2. Cláusula 5.</b>	<b>129</b>
<b>4.4.3. Cláusula 6.</b>	<b>130</b>
<b>4.5. Diferencias entre la cláusula de exclusión por admisión anteriores al contrato colectivo de trabajo vigente de 1993-1995.</b>	<b>133</b>
<b>4.6. Demandas de preferencia de derechos.</b>	<b>135</b>
<b>4.7. Cláusula de exclusión por separación.</b>	<b>148</b>

## **CAPITULO 5**

### **PROPUESTA PARA QUE SE SUPRIMAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS EN RELACION A LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.**

<b>5.1. Requisitos contenidos en la cláusula de admisión de Petróleos Mexicanos</b>	<b>152</b>
<b>5.2. Nacionalidad</b>	<b>153</b>
<b>5.3. Edad</b>	<b>153</b>

<b>5.4. Instrucción</b>	<b>156</b>
<b>5.5. Aptitud</b>	<b>158</b>
<b>5.6. Propuesta para que se supriman los requisitos establecidos en el Contrato colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos en relación a la cláusula de exclusión por ingreso</b>	<b>159</b>

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFIA.**



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

El objeto del presente trabajo consiste en presentar un análisis sobre la procedencia o improcedencia de los requisitos de admisión contemplados en el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero patronales en Petróleos Mexicanos, mismo que se encuentra vigente por dos años a partir del 1 de agosto de 1993 al 31 de julio de 1995, el cual ha sido ya revisado y actualizado ante la Autoridad del Trabajo competente, esto es, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el expediente CC-XXII, Tomo IX, que se encuentra depositado en el Departamento de Registro y Análisis de Reglamentos y Contratos Colectivos de Trabajo. En dicho instrumento se incluye la cláusula de exclusión, que para algunos es inconstitucional y para otros es una facultad de las partes signantes y tiene su fundamento en la consolidación de sindicato, porque su utilidad se traduce en que solo los agremiados al sindicato titular del documento pueden ser presentados como candidatos para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, y en ese sentido lo consideran como una conquista sindical.

Para otros autores constituye una limitante al sindicato por parte del empresario para aceptar solo a determinado número de trabajadores, constituyéndose la representación sindical en un intermediario que proporciona al personal requerido.

Para los efectos del presente opúsculo, se toman en cuenta los elementos generales del derecho del trabajo, a fin de ir de lo general a lo particular, de tal manera que se consideran los elementos, características y principios sobre los que descansa el segundo referido, para posteriormente adentrarnos a las relaciones colectivas de trabajo, y dar paso al estudio de la cláusula de exclusión en su doble aspecto, de ingreso y por separación, misma que se encuentra contemplada en la industria petrolera.

Asimismo, se consideran no sólo los aspectos legales que fundan la cláusula, sino también los sociales y económicos, pues recordemos las fuentes reales del derecho, que son los hechos objetivos del momento histórico preciso que provocan la creación de una norma. En ese sentido debemos apreciar las condiciones socio-económicas por las que atraviesa nuestro país y comprender que pactar requisitos tendientes a limitar todavía mas el acceso a las plazas vacante en Petróleos Mexicanos redunde en beneficio de la empresa pero también afecta considerablemente a un gran sector de la población.

Asimismo, esto da pie para que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, pierda representatividad y provoque el descontento y recelo de los laboriosos, obligándolos a recurrir ante la autoridad a exigir el cumplimiento de las obligaciones que derivan de su obra

eventual. En consecuencia, el número de demandas se incrementa y el derrame de tiempo y dinero en la industria no se hace esperar.

El Organismo Descentralizado aludido es una industria magna y compleja, con un gran número de trabajadores, por lo que debe procurar evitar ese derroche y buscar otras alternativas para que su plantilla laboral sea eficiente y productiva.

## CAPITULO 1 GENERALIDADES

### 1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO

#### A.- Conceptos de:

##### 1.1.1. Trabajo.

La palabra *trabajo*, ha sido objeto de varias discusiones respecto a su origen. Algunos autores señalan que deriva griego *thlibo*, apretar, oprimir o afligir. Otra corriente considera que deriva del latín *trabs, trabis*, que significa traba, puesto que el trabajo lleva implícita la idea de esfuerzo, es una traba. Algunos mas, ubican su raíz en el verbo *laborare*, que significa labrar, asociándose con la idea de la labranza de la tierra.

Rubinstein señala que deriva "del latín *opera*: obra, operación, empleo, industria, actividad laboral, ocupación, tarea, faena, oficio, profesión o labor"<sup>1</sup> En el Diccionario de la Real Academia Española, se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".<sup>2</sup>

También es definido como la "aplicación de las fuerzas intelectuales y física del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan servir para satisfacer nuestras necesidades"<sup>3</sup>. De lo anterior, entendemos que el trabajo es la comunicación inteligente del hombre con las cosas, a fin de transformar, modificar o producir, de tal suerte que no solo se aplica la fuerza física sino que se imprime la intelectual.

---

<sup>1</sup>RUBINSTEIN, Santiago J. "Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1983. p. 210.

<sup>2</sup>Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Tomo II. Vigésima Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A., Barcelona, España, 1984. p. 1326.

<sup>3</sup>Enciclopedia Universal Hustrada Europeo Americana. Tomo LXIII, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, España, 1958. p. 115.

La comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente incluyó la idea que nos ocupa en el párrafo segundo del artículo 8o. con el agregado que hace referencia al grado de preparación técnica: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"<sup>4</sup>.

Cabe señalar que el hombre casi nunca trabaja espontáneamente, sino bajo la presión de causas exteriores, acompañado a la necesidad del afán de lucro, la ambición y el deseo de trabajar lo menos posible. El trabajo es la acción del hombre desplegada para dominar la naturaleza y con ello obtener una reducción del racionamiento a que se somete aquélla. También puede considerárselo, desde otro punto de vista, como una colaboración humana en la obra creadora de Dios.

En conclusión, *trabajo* es la actividad realizada por el ser humano, sea esta material o intelectual.

En el antiguo Testamento, Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "*con grandes fatigas* y a comer el pan *mediante el sudor de tu rostro*".<sup>5</sup> Por lo que inicialmente era considerado como un castigo divino. Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Dicho pensamiento es compartido por los griegos y los romanos, constituyéndose el trabajo en "*arte vil*" e "*indigno*" de la esencia humana y la libertad. Es así como la esclavitud en Roma es aceptada como una forma de vida, que una vez que empezó a disminuir su práctica se desarrollaron los *Collegia Epicum*, organizaciones religiosas y mutualistas de artesanos. Turgot, autor del Edicto que lleva su nombre, predicó la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre.

---

<sup>4</sup>RAMIREZ Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada 1994. Novena edición. Editorial Pac. S.A. de C.V. p. 5.

<sup>5</sup>Genesis III,17, 19.

Contrastantemente al triunfo de la Revolución Francesa, esa libertad fue instrumento para la explotación de los trabajadores. Con el tiempo Carlos Marx concluyó que el trabajo es una mercancía. Dicho pensamiento prevalece aunque al término de la Primera Guerra Mundial, se firmó el Tratado de Versalles que contiene la Declaración de Derechos Sociales en el cual se declaró "El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 3o:

*"Artículo 3o. 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."*

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

Han existido varias denominaciones al respecto, entre las que encontramos el de industrial, obrero, social, proletario, corporativo, laboral, del trabajo e inclusive un nuevo derecho.

**Derecho Industrial.** En un principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial. Basta recordar que al aparecer la maquinaria, trae como consecuencia la evolución de dicha actividad, que provoca lo que conocemos como revolución industrial y por ende, se asoció dicho término.

**Derecho Obrero.** Este concepto es limitativo puesto que se refiere única y exclusivamente a los laboriosos de las fábricas, excluyendo el trabajo intelectual.

**Derecho Social.** Al contrario del anterior, este tríptico es tan amplio como el derecho en general. Tiene el inconveniente de que llega a confundirse con este, puesto que éste por naturaleza es social, siendo que lo social es una característica de algunas ramas del orden jurídico.

**Derecho Proletario.** Utilizado por los regímenes fascistas, que exaltan al nacionalismo como son el caso de la Alemania Nazi e Italia bajo el gobierno de Mussolini.

**Derecho Corporativo.** Término aplicado por los sindicatos que funcionan como corporaciones creadas por el propio sistema en donde el beneficio colectivo se antepone a las mas mínimas necesidades humanas.

**Nuevo Derecho.** Concepto que se da, a esta rama jurídica, en virtud a ser la de más reciente creación en relación con las demás. El del Trabajo surge como un Derecho Nuevo, ya que parte del tronco general, con características determinadas el multicitado conjunto normativo es uno de los estatutos mas jóvenes. Para nacer tuvo que romper la vieja división del derecho público y privado. "Entró en el mundo de lo jurídico como un Derecho de nuevo cuño; expresa el nuevo ideal de los hombres, de los pueblos y de la humanidad, que es asegurar a cada hombre una existencia digna".<sup>6</sup> A los anteriores acotamientos debemos aunarles el de Derecho del Trabajo y Derecho Laboral, en el que las disputas por cual término es el indicado, son constantes. Nuestra legislación se ha

---

<sup>6</sup>CUEVA, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1982. p.3

inclinado por adoptar el primero, puesto que se adecua a nuestra realidad social, siendo partidarios de tal denominación. Autores de la talla de Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, Enrique Alvarez del Castillo, Baltasar Cabazos, Jose Dávalos Morales y Alfredo Sánchez Alvarado.

Cabe señalar que los primeros en conocer de nuestra disciplina jurídica utilizan la palabra "*legislación*", al referirse a la parte laboral, en vez de utilizar la de derecho. Sin embargo, dicho vocablo es limitante, en tanto se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas en torno al Derecho del Trabajo. Sin embargo, no podemos emplear los similares: legislación o leyes del trabajo, porque las relaciones entre los activos y los patronos no se rigen únicamente por las leyes emanadas del Poder Legislativo, sino también por los Convenios Internacionales y por los Contratos Colectivos.

Al efecto el maestro SANCHEZ ALVARADO nos da la noción de la siguiente forma: "...El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individuales y colectivo relaciones entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre sí, entre patronos, mediante la intervención del Estado para proteger y tutelar a quien preste un servicio subordinado garantizándole condiciones dignas y decorosas que como ser humano le corresponden y posibilitándole los medios para que alcance su destino"<sup>7</sup>. En ese sentido, es un conjunto de principios generales y normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronales, en sus aspectos individuales y colectivos, con intervención del Estado. En consecuencia, tenemos que son normas jurídicas cuya fuente es la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo y los principios generales como lo son la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad y la igualdad, la dignidad humana, teniendo como referencia los

---

<sup>7</sup>SANCHEZ Alvarado, Alfredo. Curso de Especialización Penal, Fiscal, Laboral, Civil y Mercantil impartido en Peiróleos Mexicanos del 30 de junio al 01 de octubre de 1993.



Tratados Internacionales, con apego a la ley y con estricta vigilancia del Estado, para que los laboriosos lleven a cabo una vida digna y decorosa. La Asamblea Constituyente de Querétaro lo denominó en la Declaración de Derechos Sociales "trabajo y previsión social".

### **1.1.3. Características**

En nuestro sistema jurídico, al derecho del trabajo le han sido atribuidos los siguientes caracteres:

#### **a) Derecho protector de la clase trabajadora.**

Esta característica consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y protege a la clase trabajadora, y al efecto el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece:

*"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 decorosa para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".*

Lo anterior conlleva a determinar que el compromiso del Estado es proteger a la clase trabajadora, apegado a la legislación existente, y sin que exista distinciones de ninguna clase.

El derecho a la huelga y los contratos colectivos de trabajo tienen la finalidad de que exista equilibrio entre el capital y la fuerza laboral. Cabe señalar que el único privilegio que otorga la ley al trabajador para hacer válido su derecho es la huelga, que de acuerdo al maestro MARIO DE LA CUEVA "la elevación de la huelga a la categoría de acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase..."<sup>8</sup>. En México el Derecho del Trabajo no puede ser considerado, en rigor, como un derecho de clase, en la medida de que, propia o impropriamente contiene disposiciones, tanto a nivel constitucional como reglamentario, protectoras de intereses patronales, resulta de interés lo señalado por De Buen, "las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas..."<sup>9</sup>. Con esta aseveración es de establecerse que si bien es cierto protege a la clase trabajadora, también lo es que como derecho positivo se adecua a la realidad social y económica del país, determinando las normas a seguir y adecuándolas a las necesidades de tiempo y espacio.

**b) Es un derecho expansivo.**

Crece en la medida del desarrollo y complejidad de las necesidades sociales, puesto que día a día incorpora nuevas actividades para ser reguladas por su legislación.

**c) Es un mínimo de garantías para los trabajadores.**

Derivado que nuestra disciplina existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocerles, sin perjuicio de ser mejorados, sea a través de la contratación individual o por medio de un contrato colectivo, y cualquier estipulación que en el contrato implique

---

<sup>8</sup>CUEVA, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I. 13a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1993. p. 89.

<sup>9</sup>BUEN. Lozano, Néstor de. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Conceptos Generales. 7a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1989. p. 134.

renuncia de dichos logros, será nula de conformidad con la fracción XXVII Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, a los preceptos 5o. y 56, de la Ley de la Materia.

*" Art. 123 "A" Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los Obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo:*

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;*
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;*
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;*
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;*
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;*
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y*

*por enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;*

*h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;<sup>10</sup>*

*Art. 5o. 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. Trabajo 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;*

---

<sup>10</sup>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Serie A. Fuentes b) Textos y Estudios Legislativos Número 59. Primera edición. Editorial UNAM, México, D.F. 1985. p. 301

*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;*

*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".*

*"Art. 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

Se concluye con el articulado que antecede, que la ley establece en forma genérica el mínimo de garantías que gozarán los trabajadores, que indican el que podrá aumentar en la medida que las relaciones obrero-patronales, así lo establezcan.

**d) Es un derecho irrenunciable.**

Relacionado con el anterior carácter, puesto que el principio de renunciabilidad tradicional contemplado en el derecho civil, no atañe a los trabajadores con apoyo en el

artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo que señala: "*Las normas de esta ley son de orden público*".

**e) Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.**

Es reivindicativo porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, buscando el equilibrio de clases.

Independientemente de éstas características debemos establecer que el derecho positivo se encuentra necesariamente condicionado al tiempo y espacio en que se desenvuelve, y que si bien es cierto, aquellas han sido válidas, también lo es que si los factores económicos de la producción lo requieren, las normas laborales también deben de transformarse. Es decir, las mismas han sido válidas para el momento en que cobran vigencia.

**1.1.4. Principios.**

Los principios rectores sobre los que se fundamentan las bases de nuestra disciplina jurídica y que llevan implícita su finalidad, son los siguientes:

**a. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.**

Este principio es de vital importancia para nuestro estudio, y se encuentra reconocido en el artículo 123 constitucional: "*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...*". En el precepto 3o. de la Ley Federal del Trabajo, se indica: "*El trabajo es un derecho y un deber sociales...*" Esto quiere decir que debe existir una correlación que obliga a la sociedad a proporcionar a sus integrantes una actividad que les permita desarrollar sus aptitudes y en respuesta tiene el derecho de recibir el cumplimiento de un trabajo útil y honrado.

### **b. La libertad de trabajo.**

Principio consagrado en el artículo 5o. Constitucional, que dice:

*"A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".*

Es decir, la única condicionante opuesta consiste en que la actividad debe ser lícita, limitándose únicamente por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de terceros.

### **c. La igualdad en el trabajo.**

Principio que se complementa con el anterior, puesto que no existe libertad sin igualdad, y viceversa. Sirve como apoyo para sustentar esta tesis los dos subprincipios contemplados por nuestro sistema jurídico.

Para trabajo igual, salario igual, y  
para trabajo igual, prestaciones iguales.

En el artículo 123, Apartado "A", fracción VII de nuestra máxima Ley, queda establecido lo siguiente:

*"Art. 123 "A" Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los Obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo:*

*VII. Pa a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;"*

En forma paralela, a lo antes invocado, la fracción XI del dispositivo 5o. de la Ley Federal del Trabajo señala:

*"Art. 5o. 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:*

*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."*

En concordancia, el numeral 86 del mismo ordenamiento legal señala:

*"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup>Idem. P. 43



Principio que ha sido incluso adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido de que "para trabajo de igual valor, igual salario". Sin embargo afirma SANCHEZ ALVARADO que nuestro sistema jurídico es todavía mas completo, por ser objetivo, dado que la Organización aludida (OIT), deja al libre arbitrio del patrón la calificación del trabajo. Las mismas reglas se aplican al principio de "para trabajo igual, prestaciones iguales" relacionándose a aquellas que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

#### **d. La estabilidad en el empleo.**

Nuestra Constitución consagra la estabilidad en su primera parte al acotar en su artículo 5o.:

*"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".*

Debemos entender por estabilidad "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener el trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga alguna causa, expresamente prevista por el legislador que motive, origine o propicie la terminación del contrato de trabajo"<sup>12</sup>. Así se evita que el patrón a su libre arbitrio despoje al trabajador de su empleo, si no es por una causa prevista por el legislador, y por ende, contenida en la ley. Dichas disposiciones se encuentran contenidas en el dispositivo 47 de la Ley Reglamentaria. Con

<sup>12</sup>SANCHEZ Alvarado, Alfredo. loc. cit. p.5

este precepto constitucional, además, se llega a un plano de igualdad, puesto que señala "*...a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito...*", en ese orden de ideas, el único presupuesto es la licitud, sin establecer diferencias por edad, sexo, escolaridad, status social, etc.

### **c. La libertad sindical.**

El derecho de asociarse para proteger sus legítimos intereses, ha funcionado en México, principalmente a partir de los años 30's, en que el sindicalismo surgió, evolucionó y fue desarrollado por el propio Estado. La idea del legislador al establecer la figura del sindicato, fue para la defensa de los derechos de los trabajadores en contra de los actos del patrón. Sin embargo, no todos son sindicatos de trabajadores, también los hay de patrones o empresarios. Ambas parte pueden coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses. La asociación es una de las principales garantías sociales de los trabajadores, y su finalidad es alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, del capital y el trabajo.

### **1.2. B) Antecedentes Históricos.**

Como simple referencia y no como antecedente, en estricto rigor, el tema de la esclavitud, aun y cuando generó una lucha de clases, entre esclavos y amos, no puede considerarse como predecesor del movimiento obrero, pues el esclavo era considerado una "cosa", más que un sujeto de derecho, era un objeto del mismo. Durante la Edad Media, bajo el sistema feudal de servidumbre de la gleba, tampoco puede hablarse de un movimiento obrero, puesto que el siervo vivía arraigado a la tierra sin tener posibilidad de abandonarla, obligado a pagar tributo y trabajar para el Señor. Se habla de movimiento obrero cuando se produce el fenómeno técnico de la Revolución Industrial, que trae consigo el nacimiento del proletariado. El tránsito del pequeño taller familiar a la fábrica, durante la referida epopeya, fue uno de los factores determinantes que dieron origen al

nacimiento del Derecho del Trabajo en México, la aparición de grandes chimeneas alimentadas por carbón, dentro de los establecimientos laborales, sin higiene y salubridad, el empleo de las nuevas máquinas era complejo, requería de personal especializado y los laboriosos desconocían su manejo, por lo que ocurrían riesgos. "El advenimiento del capitalismo y los principios de la Revolución Francesa, fortalecieron el individualismo jurídico y el liberalismo económico. La división de clases fue tajante: propietarios o explotadores y desposeídos o explotados"<sup>13</sup>. El inicio acelerado de la industrialización, que es el paso de la producción manufacturera a la fabril en el que apareció el fenómeno del desempleo por la introducción de máquinas y una explotación mayor del hombre, provocaron revoluciones en Europa y más tarde el engrandecimiento del capitalismo.

La clase laboral, insegura y explotada, forma sindicatos, se rebelan contra los dueños de las fábricas, para que fueran reconocidos sus derechos como trabajadores y después de una serie de movimientos obreros, comienzan a surgir los primeros logros. A partir de la Revolución Mexicana del año de 1910, y de acuerdo a las demandas que exigían un trato más humano en el trabajo, se dio lugar a la creación de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual contiene en su artículo 123, la Declaración de los derechos sociales de los trabajadores, que puede definirse como: "Las que se proponen... asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida, un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas"<sup>14</sup>. El Derecho del Trabajo nació en México, al reglamentarse el epónimo precepto 123 de la Ley Fundamental, dando origen a la creación de la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, misma que es abrogada, surgiendo en 1970 la segunda Ley Laboral que rige las relaciones de los trabajadores comprendidas en el precepto y Apartado "A" Constitucional, "... como

<sup>13</sup>TRUEBA Urbina, Alberio. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO" 3a. edición. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., p.495.

<sup>14</sup>Cueva, Mario de la. Tomo I. op. cit. p.80

un derecho autónomo y exclusivo de los trabajadores en el campo de la producción y extensivo a todo aquél que presta un servicio a otro fuera de él, y para reivindicar los derechos del proletariado, con objeto de recuperar la plusvalía y transformar en el futuro el régimen capitalista mediante la socialización no sólo de los bienes de producción sino de la vida misma"<sup>15</sup>

### **1.3. Elementos.**

Son los sujetos, patrono y trabajador, y la relación de trabajo, consistente en cualquier acto personal de trabajo subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Debe destacarse que en nuestro sistema jurídico la falta del contrato de trabajo escrito, no invalida la presunción de su existencia, y tan es así, que le impone al patrón la carga de la prueba. Pueden existir relaciones individuales o colectivas dependiendo si es uno o varios trabajadores y un patrón persona física o moral.

#### **1.3.1. Las relaciones individuales de trabajo.**

En toda relación laboral son el patrón y el trabajador, cuya definición la da la propia Ley Reglamentaria que dice:

**"Artículo 8o.** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Dado que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

---

<sup>15</sup>TRUEBA Urbina, Alberto. ob.cit. 502

El concepto de patrón también lo da la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera.

**"Artículo 10. Patrón es la personal física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"**

Entonces, patrón es quien utiliza uno o varios trabajadores subordinados.

### **1.3.2. Sujetos.**

El hombre trabajador es "el sujeto primario de las relaciones de trabajo en torno del cual gira el estatuto laboral"<sup>16</sup>. El trabajo se desempeñará de una manera subordinada, obteniendo por esta actividad una remuneración. Los derechos del operario se encuentran consignados en el epígrafe 123 constitucional y en su Ley Reglamentaria, tanto a nivel individual como colectivo. Además del término trabajador se utiliza coloquialmente la palabra empleado, sin que exista fundamento legal en el cual apoyarse su empleo. Al efecto el precepto 9º del Código laboral invocado alude al trabajador de confianza, cuya calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la asignación que se le de al puesto. Cabe señalar, que no es la persona quien determina que la función sea de confianza sino que su naturaleza produce la condición. Además de los anteriores, existen otros que no son propiamente sujetos de las relaciones de trabajo como son los representantes del patrón, patrón sustituto, los intermediarios, la empresa, que están contemplados en los dispositivos 134 fracción III y 14 fracciones I y II de la Ley de la materia

***Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:***

---

<sup>16</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo I. ob.cit. p. 153

*III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;*

*Art. 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.*

*Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:*

*I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y*

*II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores*

#### **1.4. Concepto.**

En México, a partir del 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de nuestra Constitución Política, consagra las garantías sociales de la clase trabajadora. Es por esto que se refleja un compromiso de regular la relación laboral, estableciéndola en la Ley Reglamentaria vigente, misma que divide su estudio en dos grandes grupos:

- a) Relaciones Individuales de Trabajo.
- b) Relaciones Colectivas de Trabajo.

El concepto de relación individual de trabajo, según el Maestro Mario de la Cueva, es:  
"...La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al activo un estatuto objetivo, integrado por los

principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley de referencia, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias..."<sup>17</sup>

A su vez, el artículo 20 de la Ley Laboral, en su párrafo primero, nos da la definición de la relación de trabajo en los siguientes términos:

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

Por lo anterior, se concluye que para que se configure aquella, deben existir los siguientes elementos:

a) *Trabajador.* "Es la persona física, nunca moral que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".<sup>18</sup>

b) *Patrón.* "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstas quedar subordinadas a aquélla"<sup>19</sup>.

Conforme a lo dispuesto por el numeral 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: "...Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Art.

---

<sup>17</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo I. ob. cit. p. 187.

<sup>18</sup>BORREL Navarro, Miguel. "ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO". 2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1990. p. 63.

<sup>19</sup>Idem. p. 67.

123...", por lo tanto la prestación del servicio debe ser un acto voluntario del activo, quien a su vez se obliga a desempeñar su labor bajo la dirección del empleador, a cuya autoridad estará subordinado. Así las cosas, se presume la existencia de la relación de trabajo desde el momento en que empieza a prestarse el servicio personal subordinado a un patrón y éste lo recibe, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos (Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo), por lo tanto la falta de contrato escrito no le priva de ciertos derechos o prestaciones que deriven de la Norma Superior, de la Ley Reglamentaria, del Contrato Colectivo de Trabajo y de los servicios prestados, pues la Ley imputa al empleador la falta de esta formalidad, y se estimará como cierto, salvo prueba en contrario, todo lo afirmado por el operario en relación con sus condiciones laborales y prestaciones correspondientes.

El contrato individual de trabajo, es el documento formal en que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio (preceptos 24 y 25 de la multicitada Ley), y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral.

El dispositivo 20 de la materia, en su segundo párrafo dispone que:

*"Artículo 20. 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 salario."*

Las diferencias entre el Contrato Individual y la relación de trabajo, consisten, según el Dr. Miguel Borrel Navarro, en que: "En el contrato individual de trabajo, se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la



existencia del contrato escrito, presunción que es juristantum, es decir, que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el Contrato Individual de Trabajo".<sup>20</sup>

#### **1.4.1. Duración.**

La regla general sobre este particular, es por tiempo indeterminado, por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo, que constituya para ambas una necesidad permanente, es decir, los activos tienen el derecho a la estabilidad en el empleo, que es el derecho a conservarlo todo el tiempo que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija, por lo tanto, el laborioso que tenga una relación indefinida, no podrá ser separado del empleo, salvo que exista causa justificada para ello; y si en el contrato se estipuló que es por tiempo u obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el obrero podrá seguir laborando.

Al respecto, existe Ejecutoria bajo el rubro de:

**"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO. REGLA GENERAL.** En el Derecho Mexicano del Trabajo la regla general está constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido, y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen excepciones que, como tales, sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, y deben estar expresamente estipulados, según se desprende de los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, de no hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué

---

<sup>20</sup>BORREL Navarro, Miguel. ob. cit. p. 141 y 142.

calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida." D-3071/52/2.-Petróleos Mexicanos.- 5

2. *Temporal*.- En este tipo de relación individual, una persona estará obligada a prestar a otra un esfuerzo personal subordinado, que constituya para el empleador una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo.

La relación temporal de trabajo, puede adoptar las siguientes formas:

- *Por obra determinada*.- Debe estipularse en el contrato individual de trabajo, para qué tipo de obra se prestará el servicio, y su duración estará sujeta a la terminación de la misma. (Art. 36 de la Ley Federal del Trabajo).

- *Por tiempo determinado*.- En este tipo de relación laboral, el factor tiempo es determinante, por lo tanto debe estipularse en el documento aludido, su duración, por un período fijo, la que al llegar a su término implica necesariamente la terminación de aquel (Art. 37 de la Ley Laboral).

- *A precio alzado*.- En el referido instrumento, debe manifestarse la remuneración global que recibirá el laborante, por la obra material del mismo.

#### **1.4.2.Suspensión.**

La suspensión es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el activo y el pasivo, cuando adviene alguna circunstancia (causa de suspensión temporal).

La distinción entre la suspensión y la disolución, es su carácter temporal, en la suspensión, transcurrido el tiempo en que el trabajador no puede desarrollar su actividad, se reanuda la prestación del trabajo y el patrón pagará el salario.

En cambio la disolución, tiene un carácter definitivo, y por excepción, sólo podrá reanudarse la actividad, a elección del trabajador, cuando se haya demostrado que el despido fue injustificado.

#### **1.4.3. Modificación.**

Se entiende por modificación, la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral. En su obra, el maestro Néstor de Buen Lozano, dice que puede haber modificación subjetiva y modificación objetiva y al respecto señala: "La modificación subjetiva se produce en el caso de la sustitución patronal, ya que uno de los sujetos cambia por otro. Y la modificación objetiva es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral"<sup>21</sup>.

#### **1.4.5 Rescisión.**

Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo, que corresponde a uno de los sujetos de la relación laboral (patrón y/o trabajador), quien de manera unilateral da por terminada ésta, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro. El titular del derecho, puede hacer uso de él, o abstenerse, y su ejercicio está condicionado a dos supuestos, es decir, que exista un acto u omisión, imputable a uno de los personajes de la relación, que implique un incumplimiento de la obligación

<sup>21</sup> BUEN Lozano, Néstor de. Tomo I. op. cit. p. 554.

derivada de la similar de trabajo; y el incumplimiento resultante del acto u omisión, debe ser de naturaleza grave. El precepto 47 fracción XV de la Ley de la Materia, califica de graves a las causas de la rescisión enumeradas en las fracciones de la I a la XIV del citado precepto legal.

La rescisión se diferencia de la terminación de la relación laboral, porque aquella se da por una causa humana superveniente contraria a derecho, y esta se origina por una causa natural, o por la voluntad de ambas partes, para concluir la relación de trabajo en los términos autorizados por la propia Ley aplicable. En el Derecho Laboral Mexicano, esta figura se contempla en el numeral 46 de la Ley multicitada, y prevé causas de rescisión patronal (artículo 47 del mismo cuerpo de Ley), es decir "el despido"; y causas de rescisión del operario (Art. 51 del Código Laboral), llamada "separación". El despido del trabajador hecho por el patrón, será justificado, solamente si se hizo con base en alguna de las causas que establece el referido dispositivo.

Si el despido es justificado, concluirá en forma definitiva la relación laboral, pero si no lo fue así podrá reanudarse la relación si así lo propuso el activo en su reclamación. Sin embargo, la separación del obrar hecha por el laborioso, o rescisión del mismo, sólo se justificará cuando se realice con apoyo en alguna de las razones que dispone el numeral 51 de la Ley Competente y dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se den las mismas, es decir cuando el operario hace uso de su derecho potestativo, la rescisión rompe definitivamente la relación individual de trabajo.

#### **1.4.6 Terminación.**

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra, dice: "Es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento, o como consecuencia de la interferencia de un hecho,

independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación"<sup>22</sup>.

La terminación se puede definir, como la cesación de los efectos de la relación laboral, a partir de determinado momento, es decir, al producirse el acontecimiento que la condicionaba. La misma se puede dar de la siguiente manera:

1. *Por mutuo consentimiento.* El trabajador conviene con el patrón, dar por terminada la relación laboral.

2. Por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador o del patrón.

#### **1.4.6 Causas.**

"La terminación de la relación laboral, puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales: así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas (art. 434-II y III). Por último la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo entre las partes"<sup>23</sup>. El diverso 53 de la Ley Especial aduce:

*"Artículo 53. Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:*

*I.- El mutuo consentimiento de las partes.*

*II.- La muerte del trabajador;*

<sup>22</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo I. ob. cit. p. 242.

<sup>23</sup>BUEN, Néstor de. Tomo I. ob. cit. p.574.

- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;*
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y*
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434."*

Para que la fracción III del numeral descrito, respecto a la terminación de la obra, quede claramente especificado, existe criterio bajo el rubro de:

**"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACIÓN DEL.** Al concluir la obra objeto del contrato termina éste, y en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada."<sup>24</sup>

#### **1.4.7. Requisitos de Formación y Validez.**

La corriente contractualista señala que "el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque este vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto"<sup>25</sup>. En ese orden de ideas, en este supuesto existen elementos esenciales y de validez.

#### **1.4.8. Elementos esenciales.**

Entre ellos tenemos a los sujetos, el consentimiento y el objeto.

---

<sup>24</sup>Jurisprudencia Número 53, en el Apéndice 1917-1985, QUINTA PARTE. Pág. 52.

<sup>25</sup>DAVALOS Morales, José. "DERECHO DEL TRABAJO 1" 4a. Edición Actualizada. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1992. p. 108.

Como observamos en el cuerpo del presente capítulo, los sujetos son los trabajadores y el patrón. En materia laboral, el consentimiento puede ser expreso o tácito; el primero cuando se plasma en un contrato individual de trabajo y el segundo cuando no existe aquel, pero las condiciones están dadas entre los contratantes. El objeto consiste en la obligación del activo de prestar el servicio en forma personal y subordinada, siendo recíproco, el tener la obligación el patrón de pagar un salario. Asimismo, para que exista la relación de trabajo, debe cumplirse con los requisitos de validez, que son la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la forma.

Respecto a la capacidad, el precepto 123 Constitucional, en su Apartado "A", fracción III prohíbe el trabajo a los menores de edad en los siguientes términos:

*Art. 123 "A".- III. Queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de catorce años, los mayores de esa edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;*

En concordancia el numeral 5o. del Ordenamiento Especial de la Materia establece en su fracción I:

*Art. 5o. 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:*

*1.- Trabajos para niños menores de catorce años;*

Por su parte los diversos 22 y 23 señalan:

*Art. 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salva los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.*

*Art. 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.*

Con estos epígrafes queda establecido que la capacidad para laborar únicamente se limita a los menores de catorce años y hasta los dieciséis con algunas limitantes, sin que haya supuesto alguno en que se contemple a personas mayores de esa edad. En relación al **consentimiento**, el único supuesto que considera la ley es el dolo, y en el cual, el patrón puede rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad, cuando sea engañado por parte del activo, en cuanto a su capacidad, aptitudes o facultades, de conformidad con la fracción I del diverso 47 de la Ley en mención.

Otro elemento de validez es la **licitud del objeto**, que pueden provocar la nulidad del contrato individual de trabajo, y que se encuentran contempladas en los preceptos 5, 133 y 135 de la Ley Laboral.

**La forma**, que es un presupuesto de validez, se refiere a los diversos actos que se dan durante la relación laboral, los cuales se encuentran contenidos en los numerales 24, 25 y



28 de la propia Ley, mismos que no invalidan la relación laboral, y por el contrario, el patrón tiene la obligación de respetarlos, correspondiéndole la carga de la prueba de las condiciones de trabajo.

## **CAPITULO 2**

### **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

#### **2.1. Derecho Colectivo.**

La agrupación de trabajadores y de patronos crea relaciones entre todos ellos, que dan nacimiento a diversos fenómenos distintos de las relaciones establecidas entre un solo obrero y un solo patrón, las cuales aparecen cuando los trabajadores advierten que el unirse les proporciona mayor fuerza y eficacia, iriciándose el fenómeno de la asociación profesional, y de igual manera, los patronos se unen para la defensa de sus respectivos intereses. Entonces el Derecho del Trabajo se ve obligado a reglamentar esas nuevas y complejas relaciones colectivas, abarcando a los tres sujetos de la relación jurídica laboral que son el trabajador (representado por el sindicato), el patrón y el Estado. Estos aspectos de Derecho Colectivo no tienen por objeto asegurar directamente la protección del trabajo dependiente o subordinado. Su función consiste en permitir la organización de grupos sociales y fijar las reglas con arreglo a sus relaciones, teniendo como finalidad asegurar el bienestar y mejoramiento de los activos.

#### **2.1.1. Antecedentes.**

Las corporaciones o gremios de la Edad Media, no tienen semejanza con los sindicatos modernos y por ende, no pueden ser considerados como antecedentes. En aquella época, el Señor Feudal, era el dueño de las cosas y de la vida de los hombres, y en consecuencia de los primeros gremios de artesanos. En dichas agrupaciones los problemas surgieron cuando los maestros trataron de obtener privilegios, actitud no auspiciada por las autoridades, por lo que en Junio de 1791, la Asamblea Constituyente votó la llamada Ley Chapelier, que suprimió a las primeras nombradas. La legislación napoleónica mantuvo viva la prohibición, incorporándola al Código Penal, hasta que en mayo de 1884,

reconoció el derecho de la libertad de asociación, de ahí que su origen se encuentra en el siglo XIX, consolidándose en el XX, teniendo la finalidad de equilibrar las fuerzas de la producción.

En México, durante la Colonia se desarrollaron diversos gremios, siendo la primera ordenanza en 1524, la de herreros. Otras disposiciones tutelares del trabajo estaban conferidas en las Leyes de Indias. Ordenanzas que fueron suprimidas por el movimiento independista. Existió una gran laguna, hasta que la Constitución de 1857 garantizó la Libertad de Asociación. En la primera industria, los trabajadores recurrieron a organizaciones de tipo mutualista. En 1872, se funda el Círculo de Obreros de México, en 1906, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial.

Al triunfo de la Revolución Mexicana de 1910, el principio de la libertad de asociación, se ve consagrado en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, que permitió el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La Constitución consagró la libertad de trabajo en su artículo 5o. y la libertad de asociación en el artículo 9o. que disponen:

*Art. 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la*

*ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial"*

*Art. 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar:*

*No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee*

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos, formas y requisitos.

### **2.1.2. Concepto.**

De la Cueva, define al Derecho Colectivo como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo"<sup>16</sup>. En ese orden de ideas, debe estudiarse las asociaciones profesionales y su entorno. En primer término tenemos al citado artículo 9o. Constitucional que garantiza el derecho de asociación, entendiéndose por ésta como la unión solidaria para la realización de un fin determinado, que es una institución paralela a la reunión que es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar

<sup>16</sup>CUEVA, Marlo de la. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo II. p. 211.

conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses. Otro término afin es el de "coalición", que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes de acuerdo al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo es digno de ser considerado como fuente del derecho del trabajo porque es un ordenamiento jurídico de alcances limitados atendiendo a su ámbito geográfico y personal de aplicación, pero dentro de sus naturales limitaciones se aplica a todo sujeto que se coloque dentro de las hipótesis normativas que contiene. En el se consignan y por ende, es fuente de obligaciones que cumplen las partes signantes, esto es patrono y el sindicato de trabajadores, así como quienes no lo firmaron, trabajadores al servicio de la empresa al momento de su otorgamiento, laboriosos de ingreso posterior y hasta obreros que no formen parte del sindicato contratante.

## **2.2. Relación Colectiva.**

Existen disposiciones que reglamentan la legislación obligatoria para obreros y para patronos, mediante normas que equilibran los factores de la producción, que consignan las bases o condiciones, según las cuales, deba desarrollarse el trabajo, y se le denomina como contrato colectivo de trabajo, en ese sentido, la única figura jurídica que puede legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y de los empresarios, es el contrato, y se le da el nombre de colectivo, porque se aplica a la colectividad de los trabajadores.

### **2.2.1. Clasificación.**

DE LA CUEVA clasifica en 3 las relaciones colectivas: Convenciones colectivas, contrato colectivo y contrato ley; señalando que el primer término es el rubro genérico y las siguientes figuras son las denominaciones legales. Las convenciones colectivas "son

los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio"<sup>27</sup>. El contrato colectivo es el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y el patrono.

El contrato-ley, también denominado contrato colectivo obligatorio, es "una declaración de la obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo"<sup>28</sup>

### **2.3. Contrato Colectivo de Trabajo.**

#### **2.3.1. Concepto.**

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 establece al respecto:

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

Cabe señalar que no se trata de un contrato de trabajo propiamente dicho, puesto que en él no se estipula promesa cierta de remuneración a cambio de trabajo determinado, como en el contrato individual de trabajo; únicamente se establecen las bases con las cuales se deben conformar los contratos individuales.

---

<sup>27</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo II. p. 377.

<sup>28</sup>Idem. p. 378.

Como características del Contrato Colectivo de Trabajo encontramos que lo celebran por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales; tiene la finalidad de establecer normas generales; su campo de aplicación es una empresa o establecimiento.

En ese sentido en el Contrato Colectivo de Trabajo debe participar el sindicato representante de los trabajadores, quien es el único legitimado para suscribirlo, y en consecuencia un trabajador individualmente considerado no podrá modificarlo ni está legitimado para celebrarlo, razonamiento que se encuentra sustentado por nuestro Máximo Tribunal de Justicia en Jurisprudencia visible bajo el rubro de: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LA ACCION DE MODIFICACION DEL. NO ES INDIVIDUAL SINO COLECTIVA.-"<sup>29</sup>.

Asimismo solo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de la empresa o establecimiento. En ese orden de ideas, la condición es que el que se ostenta como patrón, sea el titular de la empresa definida por el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo como: *"unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios"* y de establecimiento: *"unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"*. Por lógica es imposible se celebren contratos colectivos de domésticos, puesto que es el hogar el lugar donde se cumplen las condiciones de trabajo, y tampoco los sindicatos pueden suscribir contratos colectivos en calidad de patrones, por no ser titulares de la empresa sino organismos creados para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus representados (trabajadores).

Contribuye a la formación del Derecho Objetivo y para dar fuerza a dicho argumento al observarse la "Exposición de Motivos" de la Ley Federal del Trabajo "...por otra parte,

<sup>29</sup>Semanario Judicial de la Federación. Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala. p. 29.

ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales que presenta un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría del espíritu del artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos mas importantes del país, se les comparó y se extrajo de aquellas instituciones mas generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo mas largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones..."

#### **2.3.1.1. Terminología.**

Como se indicó, no se trata de un contrato de trabajo propiamente dicho, puesto que en él no se estipula promesa alguna de remuneración a cambio de trabajo alguno, como en el contrato individual de trabajo; únicamente se establecen las bases con las cuales se deben conformar los contratos individuales, por lo que el término se ha utilizado por simple tradición, y tan es así, que en la "Exposición de Motivos" de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se indica que al redactar el Proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los



patrones; se consideró además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.

Varios han sido los términos "alternos" que han querido aplicarles diversos juristas, como son contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, convención colectiva de abajo, convenio colectivo de trabajo, convenio colectivo sindical, convenios colectivos de condiciones de trabajo, etc.

Debe considerarse que los términos "contrato" y "convenio", implican un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que de hecho no se produce en la realidad, puesto que el patrón es obligado a su celebración en virtud de un mandamiento legal. Se clasifica al contrato colectivo de trabajo en la categoría de "actos debidos", que son toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal, y en relación a esta definición manifiesta que debe ser considerado como un pacto. Sin embargo, la mayoría de los autores, se apegan al texto legal y lo siguen considerando como contrato colectivo de trabajo.

### **2.3.2. Objeto,**

En sentido escrito "el objeto consiste en la prestación del trabajo y la retribución del mismo proporcionada al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo mismo"<sup>30</sup>. Sin

---

<sup>30</sup>RAMOS, Eusebio. "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera" 2a. Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México, D.F., 1978. p. 141.

embargo, dicho trabajo es a cambio de una remuneración y mejores condiciones para desarrollarlo. Así se establece en los artículos 386 y 393 de la Ley Federal del Trabajo.

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

*Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.*

#### **2.3.2.1. Influencia.**

Al término de la Revolución Mexicana de 1910, se hizo necesaria la consolidación de las estructuras sociales, económicas y políticas del país, con la base jurídica de democracia social. En el periodo de 1917-1934, se determinaron las bases institucionales del nuevo régimen, moldeándose las características, aun vigentes, del Estado Mexicano. El Derecho del Trabajo se forjó sobre tres bases fundamentales que son el Sindicalismo, el Derecho de Huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo, que de cualquier modo sirvieron como instrumento para el camino hacia el capitalismo o neoliberalismo. Los sindicatos sirvieron como controladores de los movimientos obreros, al perder su finalidad primordial y corromperse en beneficio del capital. La huelga fue controlada administrativamente por el Estado. Sin embargo, con toda su parte negativa, mantuvieron la paz, y quizá el equilibrio económico social a lo largo de mas de cincuenta años.

El Contrato Colectivo de Trabajo, con su revisión bienal sirvió para que los sindicatos se entretuvieran en lugar de buscar verdaderas modificaciones que beneficiaran los intereses de sus agremiados. La forzada paz social de México, se ha debido a éstos instrumentos, teniendo al Sindicato como protagonista; la Huelga, el medio coactivo y al primero mencionado, el instrumento jurídico-económico.

La evolución de nuestro Derecho Laboral fue lenta, y sus características fueron adaptándose dependiendo de las circunstancias. Así, al crearse la Ley Federal del Trabajo en 1931, el Estado Mexicano ignoraba su importancia en la economía del país y es hasta la expropiación petrolera de 1938, cuando se advierte una transformación. Se hace patente la necesidad de crear alianzas para hacer frente a los enemigos exteriores e interiores, propiciando con esto la formación de organismos sindicales fuertes como fueron los de ferrocarriles, petróleo, seguro social, electricidad, etc., que por medio del Contrato Colectivo de Trabajo afirmaron su poder sirviéndose también de las cláusulas de exclusión. Dicho poder creció hasta que a partir de 1988, al transformarse la política del gobierno mexicano, paulatinamente fue perdiéndose fuerza y los logros conquistados a través del contenido de las cláusulas de los instrumentos documentales de referencia fueron en retroceso.

Al ser nuestro Derecho Laboral un instrumento equilibrador de la justicia social, se establece que la normalización se alcanza por medio de la acción del Estado (sea legislativo, jurisdiccional y administrativo), o como resultado del juego de las fuerzas sociales y a través de los mecanismos legales. Así la Huelga, contemplada en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad es la de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, opera, o bien en relación a la celebración, revisión, o cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo (incluido el Contrato-Ley), o como instrumento para exigir el cumplimiento de

determinadas obligaciones legales, como son las que regulan la participaciones de los laboriosos en las utilidades de las empresas. Mediante la Huelga, los activos hacen efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social y pueden coaccionar al patrón para el caso de incumplimiento.

### **2.3.2.2. Antecedentes.**

Al término de la Revolución Mexicana se crean diversas leyes y proyectos, entre los que destaca el presentado por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza, el 12 de abril de 1915, que contiene todo un capítulo, de los artículos 63 al 79, dedicado al Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán para el Estado de Veracruz, de 14 de diciembre de 1915, sanciona indirectamente el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarlos. La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán, se regula la celebración de convenios industriales, señalando que son los que ligan "a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y que podrán celebrarse a tiempo fijo o para obra determinada". El precepto 9o. de la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar de 8 de febrero de 1916, para el Estado de Veracruz, al igual que disposición de la Ley de Agustín Millán, indirectamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios. El texto original del numeral 123 Constitucional, no mencionaba expresamente a los Contratos Colectivos de Trabajo, únicamente indicaba: "regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

### **2.3.3. Características.**

#### **2.3.3.1. Elementos.**

El acto jurídico o negocio jurídico se constituye de tres elementos, los esenciales, de validez y de eficacia.

#### **2.3.3.2 Esenciales.**

Son los sujetos, el consentimiento y el objeto posible. La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral, debiendo ser emitida por un determinado individuo. Tratándose del patrón, podrá ser cualquiera persona física o jurídica, titular de una empresa o de un establecimiento.

La parte trabajadora, en un Contrato Colectivo de Trabajo, debe ser representada por un sindicato, por lo que una coalición accidental de trabajadores no podrán celebrar el primero. En ese sentido pertenece a los sindicatos la facultad de exigir la celebración de aquellos instrumentos.

La expresión del consentimiento en el instrumento aludido debe ser expreso y por escrito. Por lo que se califica como un acto formal; nace desde que se produce el acuerdo y el depositarlo es una condición de eficacia. El objeto del mismo es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa, el cual se encuentra contemplado en dispositivo 391 de la Ley de la Materia que establece:

*Art. 391. El contrato colectivo contendrá:*

- I. Los nombre y domicilios de los contratantes;*
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;*

- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;*
- IV. Las jornadas de trabajo;*
- V. Los días de descanso y vacaciones;*
- VI. El monto de los salarios;*
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;*
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;*
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y*
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.*

En forma específica el artículo 393 de la Ley de referencia prescribe la determinación de salarios como requisito sine qua non:

*Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.*

El elemento normativo lo forman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o colectivas para la prestación de los servicios. El elemento obligatorio lo conforman las cláusulas que establecen los derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo, y con ellas se pretende garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo. La envoltura consiste en las normas que se refieren a la

vida e imperio de la institución. Atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del documento referido. Las cláusulas eventuales o accesorias, son acuerdos que se celebran en ocasión de un similar, pero en realidad no forman parte de él. Estas normas son válidas pero de violarse no implica la facultad para irse a la Huelga.

### **2.3.3.3. Los presupuesto de validez.**

En nuestra materia, los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma.

La capacidad de ejercicio es necesaria para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. Tratándose de los empleadores, personas físicas, deberán ser mayores de edad, y será determinada por el Código Civil que fijan la cualidad en los dieciocho años, y señalan los límites.

Los patronés, personas jurídico-colectivas, no será la capacidad sino la representación, en términos del Derecho Común y a lo previsto en el numeral 692, fracciones II y III de la Ley Federal Competente:

*Artículo 692. Las partes podrán comparecer o juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.*

*Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:*

*II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.*

*III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada*

*ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello*

*IV.- Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la Directiva del Sindicato.*

Del contenido de los dispositivos 23 y 692 fracción IV, se desprende que los representantes legales deberán tener cuando menos dieciséis años de edad, y acreditará su personalidad con la certificación que le extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Como se ha señalado, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, autoriza a los Sindicatos, para que debidamente constituidos celebren Contratos Colectivos de Trabajo con los patrones, para establecer las condiciones generales de trabajo, imponiéndose como único requisito su debida personalidad. Para esto, deben respetarse los principios de orden público del Estado, (requisitos de fondo), que son la capacidad de los sujetos, y la existencia de la voluntad; la ausencia de vicios de ésta, y la licitud en el objeto. Los requisitos de forma son aquellos que se justifican por la necesidad de dar a conocer el contenido del documento en comento, su forma escrita, su depósito y, en su caso, la publicación del contenido. La capacidad es el acto previo a la celebración del contrato de que se trata, y el Sindicato debe cumplir con todos y cada uno de los requisitos legales para su constitución y registro, dividiéndole después sus actos, una vez que tenga vida jurídica, la representación de los intereses tanto colectivos como individuales, es decir, los derechos para contratar y de representación sindical. Para comprender mejor los elementos esenciales y de validez, es necesario remitimos al estudio del Sindicato como representante de los trabajadores, sujeto esencial en su celebración.



## **LAS RELACIONES COLECTIVAS.**

### **2.4. Sujetos.**

#### **2.4.1. Entre los Sindicatos y las Empresas**

Los Sindicatos existen en sí, por el solo hecho de su constitución, por lo que son "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de lucha por una aplicación cada días mas amplia de justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura, sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"<sup>31</sup>. La Ley competencial de 1931, consigné la obligación de los empresarios para celebrar con los Sindicatos el Contrato Colectivo, y la Ley Vigente a partir de 1970, otorgó a los laboriosos el ejercicio del Derecho de Huelga, si el empresario se negare a firmar aquel.

La obligación para la celebración del Pacto Colectivo nace, una vez reunidos los presupuestos legales, que son en primer término la existencia legal de un Sindicato, y que los miembros de dicha asociación profesional presenten sus servicios al patrón o a la empresa que se quiera demandar, tal y como lo señala el numeral 387 de la Ley de la Materia:

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Del precepto referido se deriva que sólo los miembros pertenecientes al Sindicato pueden ejercitar el derecho a que el patrón suscriba el mismo, siendo titular del mismo ambas partes en cuestión.

---

<sup>31</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo II. op. cit. p. 283.

#### **2.4.2. Sindicatos**

Término que deriva del latín "*Syndicus*: sindico, agente, procurador, derivado de sindico". Antiguamente, el sindico era la persona que tenía un mandato para representar a un grupo social determinado. El sindicalismo fue una consecuencia, en primer lugar, de la formación de comunidad obrera, y posteriormente de la clase trabajadora. Es un fenómeno que responde a las necesidades de justicia social y como ente para producir el equilibrio económico entre los factores de la producción.

Desde su formación se convierte en una forma de expresión de la clase trabajadora, y tiene como finalidad la defensa de sus intereses. Cabe señalar que al existir un plano correlativo de igualdad, se forman de igual manera los sindicatos de patronos, que también tienen por objeto la defensa de sus intereses.

#### **2.4.3. Concepto**

Sindicato, "es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"<sup>32</sup> Por lo que es una asociación gremial con personería jurídica, que contrae derechos y obligaciones, y representa a sus afiliados (trabajadores) ante los empleadores para estipular mejores condiciones laborales. Es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses de clase. Tenemos entonces a una persona jurídica de conformidad con el epígrafe 25 fracción IV del Código Civil, libremente constituida de acuerdo al dispositivo 357 de la Ley Federal del Trabajo, por operarios o empleadores que se unen en la defensa de sus respectivos intereses. Respecto a su

<sup>32</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo II. op. cit. p. 283

denominación, lo han llamado sociedad, gremio, colegios, grupos, corporaciones, etc. El mejoramiento y la defensa de los intereses de los activos en una ambición legítima, convirtiéndose en una necesidad. En México, los sindicatos llegaron a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad, agrupando a miles de trabajadores. Sin embargo, el Estado y la legislación deben velar porque la función social de aquellos sea satisfactoria. El derecho de los trabajadores de unirse en sindicatos encuentra su fundamento en la fracción XVI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.

La asociación es un fenómeno resultado de la convivencia dinámica, anterior al derecho y responde al espíritu asociativo del ser humano. En Roma se crean los "collegia artificum vel opificum", colegios o corporaciones que agrupaban a personas de actividades semejantes. Tenían autoridades y su jerarquía corporativa presentaba 3 grados: los cuestores, curadores o síndicos, encargados de los intereses sociales; los simples miembros del colegio o colegiados y los diversos magistrados que presidían las deliberaciones.

Para formar sindicatos es necesario se reúnan trabajadores o patrones. Al efecto, el artículo 356 del cuerpo de leyes aplicable establece:

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

#### **2.4.4. Libertad Sindical.**

La libertad sindical es un derecho originario de cada trabajador y así tiene la libertad de ingresar, formar o abstenerse de participar en algún sindicato, e inclusive separarse o renunciar. Este principio se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad

de formar parte de un sindicato o no; y respetar su derecho que tiene para separarse cuando así convenga a sus intereses. En ese sentido, el numeral 354 de la Ley de la Materia señala:

*Artículo 354. La Ley reconocer la libertad de coalición de trabajadores y patrones".*

Dicha disposición es acorde con el diverso 9o. de la Constitución Política Mexicana, así como su similar 123 Apartado "A", fracción XVI, que garantiza la libertad de asociación profesional.

El proyecto original del cuerpo de leyes invocado de 1931, consagraba el principio de libertad sindical, estableciéndose en el epígrafe 234 lo siguiente:

*Artículo 324. Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".*

Sin embargo el precepto 236, anuló el principio de libertad sindical, pues estableció la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión. La actual Ley competencial contempla la cláusula de exclusión en sus diversos 357, 358 y 395.

*Art. 357. Los trabajadores y los patrones tiene el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.*

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

*Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del Sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta*

*Art. 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

*Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.*

#### **2.4.5. Derecho de Formar Sindicatos.**

El derecho de los trabajadores y de los patrones de unirse en sindicatos, encuentra su fundamento en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución:

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

El artículo 357 de la Ley Reglamentaria, en lo referente a la fracción que se indicó, señala que: "Los Trabajadores y lo patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"

Los operarios mayores de 14 años pueden ser miembros del sindicato de conformidad con el artículo 362 de la Ley mencionada. Así mismo, el precepto 358 del mismo ordenamiento legal, señala que ninguna persona está obligada a formar parte de un sindicato.

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

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

Esta disposición se hace nugatoria con la aplicación de la cláusula de separación autorizada en el diverso 395 que se transcribe en la página 50 precedente.

#### **2.4.6. Clases.**

Existen cinco clases de sindicatos de trabajadores contemplados por la ley, los gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y los de oficios varios.

*El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo enumera las clases de sindicatos de trabajadores:*

*Art. 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:*

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

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

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

*IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o mas Entidades Federativas; y*

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

El Sindicato gremial es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Aun y cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad, sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y problemas, "mira a la justicia de cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece"<sup>33</sup>.

El Sindicato de empresa es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades, de sus miembros. Fenómeno contrario al que antecede, puesto que van en

<sup>33</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo II. op.cit. p. 328

contra de las diferencias gremiales, al existir determinado grupo de trabajadores con privilegios. "contempla a la Justicia como valor universal para la clase trabajadora"<sup>34</sup>

Independientemente de lo anterior, DE LA CUEVA, hace dos clasificaciones entre sindicación única y plural. La primera señala que es "el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial"<sup>35</sup>. En cuanto hace a la sindicación plural indica que es "la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros"<sup>36</sup>.

#### **2.4.7. Derechos de los Sindicatos.**

Son inherentes a los sindicatos, los derechos que consigna el artículo 359 de la ley:

Art.359. Los sindicatos tiene derecho a redactar sus estatutos o reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y sus actividades y formular su programa de acción.

#### **2.4.8. Formación.**

Los requisitos de formación de los sindicatos, son aquellos elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas. Doctrinalmente se han clasificado en requisitos de fondo y de forma.

Existen requisitos de fondo como son:

---

<sup>34</sup>Idem.. p. 328

<sup>35</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo II, op. cit. p. 323

<sup>36</sup>Idem.



1. Que solo pueden formar sindicatos los trabajadores y los patronos;
2. La finalidad de los sindicatos debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo (sea esta la comunidad obrera y trabajadores, o los patronos).

Los requisitos personales se consagran en el precepto que se transcribe:

**Art. 364.** *Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.*

#### **2.4.9 Constitución.**

Aparece consignada esta característica de los sindicatos en el precepto 357 del Código laboral, y en ese sentido es un negocio jurídico colectivo, y como tal exige que se den los elementos esenciales y que se reúnan los requisitos de validez.

Los elementos subjetivos son el consentimiento en la asamblea constitutiva y el requisito de forma.

**El objeto** consiste en la defensa de sus intereses, los elementos subjetivos se limitan en razón de la edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que participen en la

constitución de los sindicatos. El dispositivo 362 del mismo ordenamiento señala que es innecesario en tanto que la fracción III del artículo 123 Apartado "A" prohíbe trabajar.

**El consentimiento.** Este se puede otorgar verbalmente, por escrito o de cualquier otra manera que pueda manifestar, La ley presume que aquel debe otorgarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales, que son:

a) la convocatoria que señale día, lugar y hora que mencione la orden del día; b) nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados; c) desahogo de todos los puntos del orden del día; ch) relación de los acuerdos tomados y acta pormenorizada firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores por lo menos.

**La forma.** Como expresión de voluntad se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito. El artículo 24 del mismo cuerpo de leyes determina que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables". Por ende, el Contrato Colectivo de Trabajo debe otorgarse por escrito, bajo pena de nulidad de acuerdo al numeral 390.

La formación de un Sindicato es formal y la ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral.

Para la constitución de los sindicatos y para hacer constar sus asambleas o las reformas de los estatutos, se deben celebrar las asambleas ante Notario Público para que de fe del acto y lo protocolice.

**El objeto posible.** Como elemento esencial del negocio jurídico integrador, consiste en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación. Este objeto debe expresarse en los estatutos.

**Los estatutos.** Están considerados como el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines de la asociación permanente, las relaciones de esta y sus miembros y las mantenidas con terceros y similares.

En ellos, los sindicatos estipulan las normas fundamentales que les van a dar vida, porque reglamenta su auto-organización. En el precepto 371 se establece su contenido. Para exigir el cumplimiento de ellos con las garantías de legalidad y audiencia, con fundamento en la fracción VII del artículo 371; asimismo el numeral 373 obliga a las mesas directivas sindicales a rendir cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. El dispositivo 377 fracción II, les obliga a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro del término de diez días, la modificación de los estatutos.

**Reglamentos.** La función reglamentaria es potestativa de acuerdo al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, y tiene por objeto unificar orgánicamente al sindicato para crear normas procesales ante la exigencia disciplinaria.

#### **2.4.10. Limitaciones a la formación de Sindicatos.**

No pueden formar parte los sindicatos los trabajadores de confianza, de conformidad con lo que establece el precepto 363 de la Ley que transcribo:

**Art. 363.** *No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean removidos a un puesto de confianza*

#### **2.4.11. Membrecía Mínima de los Sindicatos**

Para conformar un sindicato se necesita un mínimo de 20 trabajadores, pues así lo determina el artículo que a continuación se enuncia:

**Art. 364.** *Los sindicatos podrán constituirse con veinte 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 entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.*

La cancelación del Registro de los sindicatos procede:

**Art. 369.** *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 resolverá acerca de la cancelación del registro.*

Respecto al procedimiento a seguirse para la suspensión o cancelación de los sindicatos, el dispositivo 370 de la Ley multicitada dispone que "... los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa."<sup>37</sup>

## **2.5. Sindicatos de Patrones.**

Los patrones pueden formar los que señala el numeral 361 de la Ley referida:

**Art. 361.** *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.*

Los contemplados en la fracción I, son locales por exclusión de los Nacionales contenidos en la fracción II. En realidad, éstos constituyen empresas mercantiles, que manejan de manera conjunta los intereses de varios patrones.

## **2.6. Estructura de las Organizaciones Sindicales.**

La norma fundamental que rige la estructura de los sindicatos son los estatutos, por lo que en el artículo 371 la Ley Federal del Trabajo señala algunas disposiciones, resultando de especial interés la fracción XI que alude a: "...XI. Las demás normas que apruebe la asamblea", acorde a la libertad sindical que debe existir. En forma general únicamente se establece que debe contener denominación distintiva, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión, obligaciones y derechos de los agremiados, motivos y procedimientos para expulsión y medidas disciplinarias, forma de convocar a las Asambleas, procedimientos de elección de directiva, periodo de duración, normas para la

---

<sup>37</sup>Idem. p. 134

administración, forma de pago de cuotas sindicales, presentación de cuentas, y normas para la liquidación del patrimonio sindical.

## **2.7. Admisión, renuncia, expulsión, derechos y obligaciones de los trabajadores sindicalizados.**

Realmente no existe un derecho de ingreso y de existir, se limitaría el principio de la libre sindicación, ya que obligaría a los trabajadores ya sindicalizados a asociarse con otros en contra de su voluntad. En los Contratos Colectivos de Trabajo, se consagra en el numeral 395 el derecho de los Sindicatos para convenir con el patrón que admita como sus trabajadores únicamente a sus agremiados, e incluso de exigir la separación del trabajo a aquellos miembros que renuncien o sean separados.

### **2.7.1. Cláusulas de Exclusión.**

La asociación profesional de trabajadores es un derecho otorgado por la Constitución, específicamente en la fracción XVI del artículo 123, Apartado "A", y su Reglamentaria Ley Federal del Trabajo, en los preceptos 354 y 357. En ese orden de ideas, existe el derecho tanto de trabajadores como de patrones para asociarse en defensa de sus propios intereses, formando Sindicatos, asociaciones profesionales, etc., sin que exista necesidad de autorización previa para coaligarse. Dicha libertad de asociación que facultaba al trabajador o patrón a formar parte de un sindicato o no, se convirtió en obligación al imponerse al patrón en el artículo 397, de celebrar Contrato Colectivo de Trabajo solo con trabajadores afiliados a un sindicato que laboren para la empresa o establecimiento. Esto dio nacimiento a las cláusulas de exclusión, también denominadas de consolidación sindical, y en las que se hace una separación: cláusula de exclusión y cláusulas de ingreso. Se discute respecto a su inconstitucionalidad, no obstante estar contenida en la Ley Federal del Trabajo, cuando al respecto dice:

**Art. 395.** *En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que no presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

*Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."*

En dicho precepto legal tenemos que se encuentran ligadas la cláusula de separación y la de ingreso, así como la exclusividad sindical. Dando fortaleza al sindicato titular del pacto colectivo.

## **2.8. El Contrato Colectivo de Trabajo: Duración.**

De acuerdo con las reformas a la Ley Federal del Trabajo vigentes a partir del 1o. de mayo de 1975, los Contratos Colectivos de Trabajo son revisables por lo menos cada año en lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria y cada dos años por lo que hace al clausulado en general. Al efecto se establece:

**Art. 399.** *La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:*

*1. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;*

*II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y*

*III. Del transcurso del dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada;*

*Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.*

*Art. 399. bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos será revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.*

*La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.*

Si ninguna de las partes solicita la revisión o ejerce el derecho de huelga, entonces el Contrato Colectivo de Trabajo se prorroga por tiempo indeterminado de conformidad al precepto 400 de la Ley referida que dice:

*“Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.”*

### **2.8.1. Revisión.**

El artículo 397 de la Ley de la materia señala que el Contrato Colectivo, podrá hacerse por tiempo determinado o para obra determinada, y que será revisable, de conformidad con lo dispuesto por las tres fracciones contenidas en el artículo 399 y 399 bis. El objeto de la



revisión es la de recuperar el equilibrio económico de los trabajadores mediante la revisión anual del salario y mejorar las condiciones de trabajo mediante la actualización bical, por los problemas económicos del país, en relación a la inflación y a la disminución del valor adquisitivo de la moneda. Tomando en consideración el contenido de los citados preceptos ya transcritos de la Ley Federal del Trabajo, resulta obligatoria la revisión de los convenios en mérito cada dos años, la cual puede ejercer cualquiera de las partes, pero en la realidad es la trabajadora quien con apoyo en el dispositivo 450 del mismo cuerpo de leyes coacciona al patrón para obtenerla.. El citado artículo en su fracción II señala:

**Art. 450.** *La huelga deberá tener por objeto:*

*II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo."*

#### **2.8.2. Requisitos para la revisión.**

Son los que establece y se transcriben a continuación:

**Art. 398.** *En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:*

*I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.*

*II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y*

*III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*

*Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito."*

Este precepto legal determina quién puede solicitar la revisión, así como la oportunidad para presentarla.

En cuanto a la forma, me remito a lo dispuesto en los numerales 399 y 399 bis señalados en las páginas 60 y 61.

Existe una laguna en la Ley en cuanto a la forma de solicitar la revisión, y en la práctica los sindicatos la presentan por escrito, que contiene sus peticiones, o emplazan a huelga.

## **2.9. Concurrencia de las Asociaciones Profesionales.**

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, deberán observarse las disposiciones contenidas en el dispositivo 388 que a la letra dice:

*"Art. 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:*

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

*II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo.*

*En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y*

*III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán 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."*

En el apartado correspondiente se hizo referencia a las diversas clases de sindicato, y en esta hipótesis observamos su interrelación y la forma en que la ley resuelve el problema de la concurrencia de varios sindicatos, al señalar que se celebrará Contrato Colectivo con el que tenga mayor número de socios trabajadores de la empresa o industria (fracción I); deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, y de no estarlo cada sindicato celebrará su propio contrato colectivo (fracción II), según su profesión.

Si los laboriosos de una misma profesión pertenecen al sindicato con mayor número de socios que los demás concurrentes, su asociación profesional suscribirá el Contrato Colectivo de Trabajo con el patrón.

#### **2.9.1. La pérdida de la titularidad.**

Se aclara que la titularidad del contrato colectivo corresponde al sindicato mayoritario (artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo), es decir, al que tenga mayor representación; en el caso de los gremiales, los sindicatos mayoritarios podrán celebrarlo siempre que se pongan de acuerdo, y en caso contrario, lo celebrará cada uno por separado.

Por tanto la pérdida de la mayoría a que se refiere dicho artículo produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo con la condicionante de que debe ser declarada dicha pérdida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

*Art. 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo*

## **2.10. Terminación.**

Respecto a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo sucede que:

**Art. 401.** El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

**DE BUEN LOZANO** señala una cuarta hipótesis, "cuando no habiéndose convenido la planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo"<sup>38</sup>.

Dicho argumento resulta válido, puesto que como se señaló en el primer capítulo, los sujetos que conforman la relación laboral son el patrón y el trabajador, al no existir

<sup>38</sup> BUEN, Néstor de. Tomo Segundo. op. cit. p. 833.

alguno, se termina el contrato. Sin embargo, resulta importante establecer que la disolución del Contrato Colectivo de Trabajo o del Sindicato titular no afecta necesariamente a los contratos individuales de trabajo y más aún, las condiciones de trabajo continuarán vigentes de acuerdo al artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo.

### **2.11. Contrato Ley**

Su concepto se contiene en el precepto que invoco:

*Art. 404. Contrato-Ley es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.*

Cabe señalar que la Ley de la materia de 1931, lo denominaba Contrato Colectivo Obligatorio. Las industrias que lo poseen son la textil, la azucarera, la alcoholera, transformación del hule en productos manufacturados, la radio y televisión.

#### **2.11.1. Diferencias entre Contrato-Ley y Contrato Colectivo.**

Nace del Contrato Colectivo de Trabajo, se independiza, evoluciona y adquiere personalidad propia. Las diferencias esenciales son que el primero referido aquí tiene las siguientes características:

Para ambos su celebración necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de trabajadores, pueden coexistir contratos individuales, su contenido es inderogable

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto el establecimiento de las condiciones generales, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Contrato Ley tiene por objeto el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

En el Contrato Colectivo de Trabajo para solicitar su firma el sindicato necesita contar en la empresa o establecimiento con el cincuenta más uno de sus agremiados.

En el Contrato Ley para solicitar su celebración, los sindicatos deben acreditar que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades Federativas, en una o más áreas económicas que abarque una o mas de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.

El Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada.

El Contrato Ley deberá celebrarse siempre por tiempo fijo que no excederá de dos años.

El Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efecto a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades de trabajo.

El Contrato Ley surte sus efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe integrarse 60 días antes de su vencimiento por el 50% mas uno de los trabajadores.

El Contrato Ley debe integrarse su revisión 90 días antes de que termine el lapso de obligatoriedad por las dos terceras partes de los sindicatos de trabajadores y patrones.

El Contrato Colectivo de Trabajo puede solicitarse se revisión ante la Junta Local o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o directamente a la parte contraria sin estallar la huelga.

Debe solicitarse la revisión del Contrato Ley ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Contrato Colectivo de Trabajo, si ninguna de las partes solicitó su revisión, se considerará prorrogado por un periodo igual de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

En el Contrato Ley si ninguna de las partes solicitó su revisión o no ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un lapso igual al que se hubiese fijado para su obligatoriedad.

El Contrato Colectivo de Trabajo termina por mutuo consentimiento, por terminación de obra, por cierre de la empresa o establecimiento y cuando se aplique exclusivamente al establecimiento.

El Contrato Ley termina por mutuo consentimiento de las parte, y si al concluir el procedimiento de revisión, ninguna de las parte llegan a un convenio, salvo que los trabajadores hayan ejercido el derecho de huelga.

El Contrato Colectivo de Trabajo está integrado por el elemento normativo, envoltura y elemento obligatorio.

El Contrato Ley solamente puede contener el elemento normativo.

La cláusula de exclusión sindical por separación o de ingreso incluidas en el Contrato Colectivo de Trabajo:

a) se aplican por el sindicato titular a sus agremiados; b) no son aplicadas por el titular del contrato ley, aunque se hayan pactado.

El ámbito especial de validez está restringido a una determinada empresa, en una entidad determinada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El ámbito especial de validez del Contrato Ley se extiende a una rama de la industria, en una Entidad Federativa o a toda la República Mexicana.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de empresa.



El Contrato Ley es un contrato de industria.

El Contrato Colectivo de Trabajo cualquiera de las partes puede pedir la revisión o solicitarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que obligatoria.

En el Contrato Ley su revisión puede solicitarse por cualquiera de las partes, mas no existe revisión obligatoria.

Existen otras diferencias, señaladas en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que "*pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas.*", la solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, dependiendo si se refiere a Entidades Federativas o industrias de jurisdicción local.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria (artículo 419 bis);

**Art. 421.** *El contrato-ley terminará:*

*Por mutuo consentimiento de las partes que represente la mayoría a que se refiere el artículo 406; y*

*II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.*

Al respecto, lo único que destaca es que si las partes no piden revisión, el contrato-ley se prorroga, si se revisa y no hay acuerdo, el contrato termina.

### **2.12. Reglamento Interior de Trabajo.**

Dice al efecto el: **Artículo 422.** *Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones de los trabajos de una empresa establecimiento. No son materia de reglamento las normas de orden técnico o administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.*

Por tanto, aquel tiene la finalidad de establecer las normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo, de la manera que se consigna en la fracción XI del precepto 423 del Ordenamiento Legal antes invocado. Es criticable que en el numeral 422, no indique nada acerca de la naturaleza del reglamento, y únicamente se refiera a su obligatoriedad. Cabe señalar que este requisito no se da en tanto que no impone sanción alguna.

Las disposiciones que debe contener el instrumento en mención se encuentra en el primer artículo de referencia, compuesto de once fracciones, en el cual se establecen las horas de entrada y salida de los trabajadores, lugar para comenzar y terminar la jornada, días para la limpieza, día y lugares para el pago, uso de asientos, normas para prevenir los riesgos, permisos, licencias, disposiciones disciplinarias, que en realidad carecen de fundamentación para estar contenidas en la ley.

El documento objeto de análisis debe formularse por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito.

### **2.13. Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.**

Al ser nuestro Derecho Laboral flexible, y por los constantes cambios socio-económicos de nuestro país, el Código Laboral incluyó la facultad de las partes signantes para modificar las condiciones contenidas en los Contratos Colectivos, previa solicitud ante la Autoridad, de la siguiente forma:

*Art. 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley;*

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y*
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.*

*La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.*

En ese sentido debemos remitirnos al texto de dichos preceptos legales:

*Art. 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:*

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.*
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y*
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*

*Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.*

**Art 419.** *En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:*

*1. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406.*

Por problemas sociales y económicas a finales de la década de los 70's y principios de los 80's, la misma ley tuvo que cambiar y reglamentar a través de nuevas disposiciones, acordes con la realidad social del país, implementado, como señalamos anteriormente revisiones anuales y bienales, respecto a tabuladores y condiciones generales de trabajo.

#### **2.14. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.**

En cuanto a las razones que pueden suspender temporalmente las relaciones de trabajo, el dispositivo 427 de la Ley señala 6 causales. Adicionalmente, la huelga es causa legal de relaciones de trabajo de acuerdo al artículo 477 de la Ley multicitada.

Como se expresa en el numeral 428 del Ordenamiento Legal antes invocado, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, pueden afectar a toda una empresa o establecimiento, o bien parte de ella, por lo que por justicia y equidad, quedan suspendidos los trabajadores de menor antigüedad, y en ese sentido los preceptos 428 y 429 establecen las disposiciones a seguir.

La Autoridad deberá velar por los intereses de los laboriosos afectados por dicha suspensión y se establecen las bases para la indemnización.

**Art. 430.** *La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.*

Con dicho precepto se garantiza que el activo no quedará en completo desamparo al quedarse sin su fuente de empleo, y al efecto determinará la cantidad correspondiente sin que sea mayor el importe de un mes de salario.

**Art. 431.** *El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.*

De lo que se desprende que cada seis meses la Junta de Conciliación y Arbitraje, verificará, previa solicitud de los trabajadores, la subsistencia de las causas que originaron la suspensión. De no reanudar el patrón se verá obligado a pagar indemnización en términos de las 3 fracciones del numeral 50.

## CAPITULO 3

### LA CLAUSULA DE EXCLUSION

#### 3.1. Concepto.

En el campo laboral y doctrinal se utiliza este término; sin embargo, hay autores que opinan que debe denominarse de consolidación sindical, que a nuestro parecer, más que concepto jurídico es político, a pesar de que los defensores de esta última acepción señalan que las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos; por lo tanto, su naturaleza y destino deben buscarse desde ese punto de vista, si se procede así se observa que su idea es fortalecer, quiere decir, consolidar la presencia de las fuerzas sindicales. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 236 lo denominaba cláusula de exclusión.

Los diversos autores, señalan que surgen como resultado de la organización y madurez que ha alcanzado la clase laborante. es decir. que se ha constituido como característica fundamental del Derecho del Trabajo, y al servicio de aquella. Fundan sus aseveraciones en que a partir de que la similar vigente a partir de 1931, las cláusulas de exclusión "son normaciones 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 dicho sindicato"<sup>39</sup>. Bajo este concepto, se toma a la que es objeto de análisis como una conquista de los trabajadores y por ende, sindical. Al efecto, se difiere, puesto que consideramos que aquella en realidad es una facultad por parte del patrón para acoger a los activos a su servicio, actividad la cual, el sindicato actúa como mero intermediario., es

---

<sup>39</sup>CUEVA, Mario de la . Tomo II. op. cit. p. 307.

intermediario., es decir, el empleador tiene la facultad de autolimitarse en la contratación de los activos a su servicio, y no como se pretende, un triunfo del sindicalismo.

El derecho de preferencia constituye limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos. Rubinstein dice que "se fundamenta en la discriminación entre los obreros, según se hallen o no afiliados al sindicato"<sup>40</sup>. Es la concertación entre un sindicato y determinado grupo empresario, para que únicamente sean aceptados en las empresas trabajadores afiliados con el ente sindical aludido. Para apoyar tal criterio se toma como ejemplo el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que "...en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante..".

De Ferrari sostiene "con el objeto de consolidar la organización sindical y dar efectividad a sus decisiones y compromisos, es frecuente incluir en los convenios colectivos las llamadas "cláusulas de exclusión" (close-shop). Ellas consisten: a) En una estipulación en virtud de la cual el empresario se obliga a admitir como trabajadores de su empresa solamente a quienes estén sindicados, y b) en la facultad establecida convencionalmente de pedir y obtener del patrono el despido de los trabajadores que hubieren renunciado o hubieren sido expulsados por el sindicato"<sup>41</sup>.

En los contratos colectivos de trabajo, consagra en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho de los sindicatos para convenir con el patrón que admita como sus trabajadores únicamente a sus agremiados, e incluso de exigir la separación del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados.

---

<sup>40</sup>RUBINSTEIN, Santiago J. op. cit. p. 39

<sup>41</sup>FERARRI, Francisco de. "Derecho del Trabajo." 2a. edición. Volúmen IV. Editorial Depalma, Buenos Aires. Argentina, 1974. p. 199

**Art. 395.** *En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que no presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

*Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.*

Estamos en presencia de una cláusula de exclusión de doble alcance, puesto que una es de ingreso y la otra de separación, a pesar de que autores como DE BUEN LOZANO dice que "... cit el art. 395, que consagra el derecho de los sindicatos a convenir en los contratos colectivos que el patrón admitirá únicamente como trabajadores, a sus miembros y el de exigir, si así fue acordado por el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados"<sup>42</sup>.

### **3.1.1. Antecedentes históricos.**

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, la Ley del Parlamento en Inglaterra, reconoció la licitud de la cláusula de exclusión en el año de 1906, y en los Estados Unidos de América fue reconocida expresamente su legitimidad en la Ley Wagner hacia 1935.

---

<sup>42</sup>BUEN, Néstor de. Tomo II. op. cit. p. 827.



En México, la primera cláusula de ingreso estuvo contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. en el año de 1916 y posteriormente en la Convención Textil de 1927.

La cláusula de exclusión por ingreso fue incluida en el artículo 48 y fue objeto de críticas, puesto que se dijo que parecía una disposición extraída del Derecho Civil, porque su vigencia dependería de la voluntad caprichosa del empresario, excluyendo tanto el ejercicio de huelga como de la posibilidad de acudir al arbitraje ante la autoridades laborales.

### **3.2. Clasificación.**

En realidad es una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, sin embargo, su existencia presenta 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. Por lo tanto, tradicionalmente se clasifica en dos, que son la de admisión y la de expulsión. La primera se refiere al ingreso de un trabajador a la empresa y la segunda al caso de que el trabajador sea expulsado o renuncie al sindicato.

A dicha clasificación el maestro DE LA CUEVA agrega una tercera que es la cláusula ferrocarrilera, porque "la finalidad del precepto es excluir del trabajo a quienes ya no formen parte de los sindicatos titulares de los contratos colectivos"<sup>43</sup>. Refiriéndose a que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, estaba contenido el artículo 186 que es igual al 251 de la actual.

Artículo 186. Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban indemnizaciones que en

---

<sup>43</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo II. op. cit. 309.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

derecho proceda, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación. para regresar a sus puestos si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

### **3.3. Cláusula de exclusión por ingreso.**

La Ley anterior daba el concepto de cláusula de exclusión por ingreso en los siguientes términos:

Artículo 48. Es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley, que obliga al empresario a admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.

Por virtud de la de ingreso, la facultad para designar a los operarios que ejecutarán las diversas obras en la empresa o establecimiento, pasó del patrón al sindicato. En éste tipo de cláusula se fijan dos normas, la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, y al concluirse el término, el patrón podrá hacer libremente la designación. La segunda, consiste en la opción del empleador de un periodo de prueba al activo dentro del cual podrá aquel separarlo sin responsabilidad, o someterlo a un examen de capacitación. En caso de separación del obrero, es obligación del patrón solicitar un nuevo candidato.

La cláusula de admisión implica desde luego una normación constante que consiste en la determinación de un plazo perentorio que se concede al sindicato para presentar al candidato a ocupar el puesto vacante o de nueva creación. Una vez concluido este

periodo, se confiere al patrono la facultad de realizar la designación en forma libre, sin embargo, también implica una opción eventual, que permite a este señalar un periodo de prueba, que una vez transcurrido le permite separar al trabajador sin responsabilidad o solicitar que le sea practicado el examen de capacitación. A diferencia de la libre designación patronal, terminado el periodo de prueba, el patrono deberá requerir un nuevo candidato a la organización sindical titular. En virtud de esta cláusula el patrón pierde la libertad de designar a sus propios operarios; no puede aplicarse en perjuicio de activos que no forman parte del sindicato y que presenten servicios en la empresa con anterioridad a la fecha de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo en donde se incluya dicha cláusula, así como tampoco a los laboriosos de confianza.

### **3.3.1. Creación de los derechos de preferencia en la Ley de 1931.**

Para comprender la cláusula de exclusión por admisión, se hace necesario mencionar los derechos de preferencia, antigüedad y escalafonarios.

El artículo 111 fracción I, con la reforma de 1956, establecía: "Son obligaciones de los patronos: preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les haya servido satisfactoriamente con anterioridad, quienes no estén en ese caso, y a los sindicatos respecto de los que no lo éste, a pesar de que no exista relación contractual entre los patrones y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizados a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical ilícita"<sup>44</sup>.

Como observamos, dicha ley no contempló los problemas provocados por el crecimiento de las empresas, y la jurisprudencia llenó dichas lagunas. Posteriormente se llegó a la conclusión de que era necesario crear un sistema doble, sea tratándose de

<sup>44</sup>CUEVA, Marlo de la. Tomo I. op. cit. p.424

trabajadores que presten sus servicios a la empresa o de personas que realizaron su trabajo anteriormente o pretenden ingresar por primera vez.

En relación a éstos últimos, el artículo 154, reformado el 2 de junio de 1975, establece: *"...si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de exclusión de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patronos estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a quienes ley hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".*

En la "Exposición de Motivos" se establece "El derecho mexicano, reconoce la legitimidad de la cláusula de exclusión, en virtud de la cual se obliga al patrono a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato ley" - asimismo continúa - "...se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo ( y después de la reforma de 1975, a los que tengan a su cargo una familia), y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén". Para efectos de nuestro estudio, el segundo condicionante tiene especial realce: *Trabajadores que están prestando su trabajo a la empresa sin tener el carácter de trabajadores de planta.*

Al existir miles de laboriosos explotados por diversas empresas que se negaban a reconocerlos como trabajadores de planta, que incumplieran las estipulaciones legales y las del Contrato Colectivo, con el pretexto de ser temporales, extras, suplentes, transitorios y otras denominaciones similares, y por los sindicatos, que no solamente no luchaban por mejorar su condición, sino que, con apoyo en la cláusula de admisión se

provocaba una gran corrupción consistente en el pago para ser propuesto para laborar en forma definitiva.

La Comisión para elaborar la Ley en la Exposición de Motivos señaló: "La vida de las grandes empresas exige la presencia de un grupo de trabajadores que no desempeñan un puesto fijo, pero que prestan sus servicios en un número importante de días al año, ya supliendo las vacantes transitorias o temporales, ya realizando trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no entran en las actividades normales y permanentes de la empresa.

Algunos contratos colectivos usan el término de trabajadores transitorios de planta, en tanto otras se limitan a reconocer un cierto derecho de estos trabajadores para ser utilizados permanentemente como suplentes o en trabajos extraordinarios".

Dichas disposiciones pasaron al Anteproyecto de 1968, del cual DE LA CUEVA transcribe: "*Las disposiciones de éste capítulo se aplican a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa*"<sup>45</sup>.

El antecedente de la Ley vigente señala: "Las empresas y los sindicatos que tengan consignada en los contratos colectivos la cláusula de admisión, están obligados a llevar un registro de antigüedad de los trabajadores a que se refiere este capítulo a fin de utilizar sus servicios o de proponerlos a la Empresa con el orden que corresponda".

---

<sup>45</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo I. op. cit. p. 428.

### **3.3.2. Derechos de Antigüedad, de Preferencia y de Ascenso.**

Estos conceptos jurídicos, también son llamados instrumentos jurídicos de desigualdad. Al derecho de preferencia lo regulan los preceptos 154, 155, 156 y 159, los tres primeros reformados por el decreto de 27 de diciembre de 1974, y el último actualizado por derecho de 27 de abril de 1978. Se trata de una preferencia de segundo nivel, ya que respeta cualquier disposición contractual colectiva fundada en la cláusula de admisión a que se refiere el primer párrafo del numeral 395 de la Ley de la Materia.

Si bien es cierto que: Artículo 132: "son obligaciones de los patrones. XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse", también lo es que al final condiciona que "*deban cubrirse*".

Tratándose de vacantes, sean temporales o definitivas, el empleador no tiene obligación de cubrirlas, salvo que así esté estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo. Por consiguiente, si no está estipulado el deber de cubrir las vacantes, no existe obligación de cubrirlas y, por ende, tampoco de informar de las mismas. Es decir, la responsabilidad, está supeditada a la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, lo que implica lógicamente, un sindicato titular del mismo.

Capítulo IV del Título cuarto, que ostenta el título de Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso.

El artículo 158 establece que:

*Los trabajadores de planta y los mencionados en el Artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.*

*Una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón formularán el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se les dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Contemplando los Contratos Colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres.

La estabilidad significa la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato, asimismo, y al respecto, SANCHEZ ALVARADO señala que es "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener el trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga alguna causa, expresamente prevista por el legislador que motive, origine o propicie la terminación del contrato de trabajo"<sup>46</sup>. En ese sentido el derecho de antigüedad presupone la estabilidad.

Los Derechos de Preferencia son declarados en el numeral III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, reformado por decreto de 31 de diciembre de 1956, y en los preceptos

---

<sup>46</sup>SANCHEZ Alvarado. loc. cit. 5.

154 a 158 de la Ley vigente. En un principio se señalaba que los mismos y la Cláusula de Exclusión constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los laboriosos que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes son titulares de ellos.

Son regulados en el capítulo VI, título cuarto de la Ley de referencia que refiere:

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

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

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

De su estudio tenemos que comprende diversas condiciones tales como la nacionalidad, la antigüedad del activo en la empresa o establecimiento, que se encuentre afiliado al sindicato, que no tenga otra fuente de ingreso.

**Nacionalidad mexicana.** Las razones del legislador, fueron para darle preferencia a un operario mexicano frente a un extranjero.



**Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo.** Esta condicionante es para los laboriosos transitorios o eventuales, en el que se debe preferir a quien ha laborado por mas tiempo, respecto de quienes no lo han hecho o son de reciente ingreso, o esporádicamente prestan sus servicios en menor medida que otros obreros.

**Tener a su cargo una familia** y no tener otra fuente de ingresos. Tiende a proteger al trabajador jefe de familia, y se evita que el patrón prefiera a empleados juvenes.

**Pertenecer a un sindicato.** Se prefiere a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no se encuentran afiliados, y con esto se fomenta la sindicación, y en tal sentido se pretende que aquellos estén en posibilidad de defender mejor sus intereses.

Con apoyo en el texto legal, el patrón tendrá obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores que de conformidad al orden establecido en este precepto, reúnan las características consignadas, para ocupar una vacante o plaza de nueva creación.

Existe otra hipótesis, contenida en el párrafo segundo, que se refiere a la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo que contenga cláusula de admisión, porque de ser así, la preferencia de derechos se rige por lo dispuesto en las cláusulas sindicales y el estatuto sindical.

Cuando existe Contrato Colectivo de Trabajo, sin que exista pactada cláusula de admisión, el patrón se constreñirá al citado numeral 154 para el caso de operarios eventuales o transitorios. Para obra determinada se estará a lo contemplado por el precepto siguiente:

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

En ese sentido tenemos que existen tres condiciones para ejercer el derecho de preferencia en el caso de una plaza de nueva creación:

- a) Que no exista Contrato Colectivo de Trabajo dentro de la empresa.
- b) En caso de existir que no contenga cláusula de admisión.
- c) Que debe existir igualdad de circunstancias entre los trabajadores que aspiren a ocupar una nueva plaza, y de no darse tal situación, el patrón podrá contratar a quien mejor le convenga.

El procedimiento para la admisión, consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término perentorio, debe de enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el empleador podrá contratarlo libremente, pero el activo tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de sus servicios.

### **3.3.3. Requisitos para ocupar puestos vacantes o de nueva creación.**

El trabajador, además de reunir los requisitos establecidos en el dispositivo 154 de la Ley, también deberán satisfacer los que señala el precepto que se transcribe.

*Art 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.*

De acuerdo a dicho precepto, el trabajador se encuentra ante dos alternativas. La primera es presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su nacionalidad y domicilio, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados a ocurrir a una vacante o de un puesto de nueva creación. La segunda consiste en presentarse personalmente en la empresa al momento de hacerse conocedor de que existe una vacante o crearse el puesto, imponiéndose que acredite la causa que funde su solicitud. Dichos elementos son indispensables, y en caso de no reunirlos o acreditarlos, su acción resulta improcedente y deberán satisfacer los

requisitos de procedibilidad contenidos en el Artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ha sido debidamente interpretado por la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Informe del año de 1977, bajo el rubro de: **"PREFERENCIA DERECHO DE, EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION"**<sup>47</sup> Esta tesis sostiene en su parte medular que el trabajador que pretende se le otorgue una vacante o puesto de nueva creación, deberá solicitar al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, la plaza que reclama, requisito sine qua non para hacer procedente el ejercicio de la acción.

En forma genérica existe una laguna en la ley respecto a quien debe calificar al trabajador, cuando se carece de Contrato Colectivo de Trabajo, para aspirar a dicha vacante o puesto de nueva creación.

Cuando existe en la empresa Contrato Colectivo de Trabajo, éste reglamenta el sistema de evaluación para ocupar un puesto de nueva creación o vacante (a menos que se carezca de cláusula de admisión art. 156), y en tales circunstancias, los derechos de preferencia se respetarán, pero como una obligación del sindicato que propone y no del patrón, que únicamente acepta la propuesta.

Por otra parte, es necesario presentar pruebas que acrediten que ha cumplido con los requisitos señalados por el numeral transcrito de acuerdo a la Jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que se relaciona con la contradicción de Tesis 14/92, la cual apareció publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 65 del mes de mayo de 1993, págs. 23 y 24, que al rubro dice:

---

<sup>47</sup>Semanario Judicial de la Federación. Informe 1977. 4a. Sala. Págs. 18-20.

**"PREFERENCIA, DERECHO DE. PARA SER EFICAZ, LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR ASPIRANTE DEBE CONTENER TODOS LOS DATOS QUE EXIGE EL ARTICULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-** Cada uno de los datos señalados en el Artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, como aquellos que debe contener la solicitud del trabajador que aspire a un puesto vacante o de nueva creación, dirigida a la empresa o, en su caso, al sindicato, es trascendente y tiene su razón de ser, no sólo porque facilita la selección del trabajador, sino también porque representan mayor seguridad para los demás trabajadores aspirantes, ya que con la solicitud completa hay base para demostrar objetivamente la situación de cada uno, fuera de resoluciones subjetivas o aleatorias. Por ello la eficacia de la solicitud requiere que ésta contenga todos los datos exigidos por la Ley, máxime si se toma en consideración que éstos son parte constitutiva de la solicitud que, como ha establecido esta sala jurisprudencialmente, es requisito de procedibilidad de la acción de preferencia."<sup>48</sup>

#### **3.3.4. Violación de los derechos de Preferencia.**

Cuando existe violación a los derechos de preferencia, el trabajador tiene derecho a las acciones que establece el dispositivo que a continuación se transcribe:

*Art. 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres*

---

<sup>48</sup>Gaceta del Semanario Judicial de la Federación del mes de mayo de 1993. p.23-24.

*meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.*

Cabe señalar que corresponde al trabajador la carga de la prueba procesal, acreditar la acción que ejercita. De ser procedente su demanda, también tiene facultad para exigir al pago de salarios vencidos desde el momento en que es desplazado de su derecho para ocupar la plaza al contratarse a diverso trabajador. Cuando existe cláusula de admisión en los Contratos Colectivos de Trabajo, no solo el patrón sino el sindicato tiene la obligación de pagar los salarios caídos o diferencias salariales, e incluso se condena al pago de daños y perjuicios.

### **3.3.5. Prescripción de la acción para exigir derechos de preferencia.**

La prescripción comienza a correr a partir del momento en que el obrero tiene conocimiento de la violación de su derecho de preferencia, porque es cuando se hace sabedor de la trasgresión, esto es genéricamente, al momento en que se otorga la plaza a diverso empleado y se opone esta excepción en términos del precepto 518 de la Ley, desde la fecha en que el puesto reclamado se otorga a diverso laborioso y a la fecha en que se presenta la demanda, transcurriendo entre ambas fechas, el término a que se refiere el multicitado precepto legal, la acción ejercitada se encuentra totalmente prescrita, ya que derivando de que reclama derechos preferentes. Lo anterior tiene su apoyo en la jurisprudencia que apareció publicada en el Informe correspondiente al año de 1981, 2a. Parte, Cuarta Sala, Págs. 91 y 92, bajo el rubro de: "**PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE PREFERENCIA DE DERECHOS, MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA LA.-** El momento en que comienza a correr la prescripción de las acciones de preferencia de derechos contenidas en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, es a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, según lo dispone el artículo 516 que contiene la norma general en esta materia. Ahora bien, en especie, el

cómputo del término respectivo debe comenzar a correr desde el momento en que el trabajador conoce la postergación de que ha sido objeto y que constituye la base de la acción ejercitada. La Ley laboral ha establecido diversas normas que tienen que conjugarse para determinar el momento en que, jurídicamente, se puede determinar que el trabajador postergado conoce, o debe conocer en forma objetiva, la violación de su derecho; dispone el artículo 132 lo siguiente: "Son obligaciones de los patrones: IX. Poner en conocimiento del sindicato titular del Contrato Colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse". Si el patrón cun ple de manera adecuada y fehaciente con el precepto que se transcribe, es indudable que el trabajador aspirante a ocupar el puesto que solicita tiene o debe tener conocimiento de dicha circunstancia, por lo que, el término de prescripción deberá contar desde el día siguiente a la fecha en que se de cumplimiento al precepto que se le cita. Si el patrón no da cumplimiento a la obligación legal transcrita anteriormente y la ocupación del puesto debe hacerse mediante proposición del organismo sindical titular que tenga la facultad exclusiva de hacerlo en virtud de la existencia de un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de admisión, el punto de partida para el cómputo del término de prescripción deberá contar a partir del día siguiente al en que la agrupación sindical proponente de publicidad adecuada y fehacientemente a la proposición o proposiciones que haga en favor de uno o varios obreros para ocupar una o varias vacantes. Si ninguna de las dos hipótesis anteriores se verifica, el punto de partida para el cómputo de término de preferencia deberá contar a partir del día siguiente en que se realiza la ocupación de público y notorio en el ámbito de la empresa o establecimiento".<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>Informe 1981, Segunda Parte. Carla Sala, págs. 91-92.

En tal sentido se equipara la violación al derecho de preferencia a un despido injustificado, por lo que tiene un término de dos meses para prescribir dicha acción de acuerdo al numeral que dice:

**Art. 518.** *Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.*

*La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación*

De acuerdo a la fracción XI del artículo 132 del Código Laboral entre las obligaciones del empleador está la de indicar al sindicato la existencia de vacantes o puestos de nueva creación.

**Art. 132.** *Son obligaciones de los patrones:*

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

Al incumplirse dicha obligación, y si para ocupar la plaza se designa el propuesto por el sindicato, la prescripción cuenta a partir del día siguiente al en que se dé publicidad adecuada a las proposiciones que haga el sindicato. La figura jurídica de referencia en este caso comienza a correr a partir del día siguiente al de aquél en que se haya otorgado la plaza reclamada, y con ello el puesto de nueva creación o se haya ocupado la vacante, porque es a partir de ese momento en que el laborioso se da cuenta de que otro realiza las labores. No debe confundirse con el momento en que se hace la propuesta sindical



(cuando existe cláusula de admisión en el Contrato Colectivo de Trabajo), porque en dicho momento todavía ningún obrero realiza actividad alguna.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que no debe aplicarse la regla general de un año contenida en el dispositivo 516 de la Ley Federal del Trabajo, porque, como se señaló en los párrafos que anteceden, existe analogía con las acciones derivadas del artículo 123, fracción XXII Constitucional, y el diverso 48 de la Ley de la Materia, por lo que se aplica el término de dos meses a que alude el similar 518 de la misma ley en comento.

### **3.3.6. Salario y pago de daños y perjuicios.**

El salario que debe tomarse como base para el caso de ser procedente la acción intentada por el trabajador, será el que corresponda al puesto reclamado y a partir del momento en que fue privado ilegítimamente de su derecho para ocuparlo. Cuando existe Contrato Colectivo de Trabajo y cláusula de admisión, los estipendios serán a cargo del sindicato, atendiendo a los criterios sustentados por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Jurisprudencia que apareció publicada en el informe del año de 1974, vigente a la fecha, 4a. Sala, pág. 27, bajo el rubro de: "**SINDICATOS, APLICACION INDEBIDA POR LOS, DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO, PAGO DE SALARIOS CAIDOS COMO INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS.**" No es verdad que resulte incongruente el Laudo, por el que se condena al Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la demandada al pago de indemnización constitucional y salarios caídos, si el actor le demandó el pago de daños y perjuicios por la indebida aplicación de la cláusula de exclusiva habida cuenta que precisamente la citadas prestaciones constituyen una sanción a dicho sindicato por la afectación que sufrió el trabajador en sus derechos al ser separado injustificadamente de

su trabajo, con motivo de la aplicación ilegal de la referida Cláusula de Exclusión<sup>50</sup>., así como la Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación, visible bajo el rubro: **PREFERENCIA, DERECHOS DE. PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS HASTA CUANDO PROCEDE.**- El Sindicato sólo es responsable del pago de daños y perjuicios ocasionados al trabajador postergado por indebida proposición sindical, desde la fecha en que debió proponerlo hasta la fecha en que lo proponga para ocupar el puesto de que se trate, pues si la causa por la que debe cubrir los daños y perjuicios estriba en la proposición sindical indebida, al formularse esta correctamente desaparece el motivo generador de tales daños y perjuicios, y, por ende, la obligación del sindicato de cubrirlos posteriormente<sup>51</sup>.

#### **3.4. Derechos de Antigüedad.**

La antigüedad en sí, es un hecho jurídico del que se desprenden derechos, es decir, es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho, tales como la estabilidad en el empleo, la indemnización por rescisión imputable al patrón, vacaciones, constancia de servicios, preferencia en los ascensos, inmunidad después de los veinte años de servicios, por faltas graves y prima de antigüedad.

a) **Estabilidad en el empleo.** El derecho de permanecer el trabajador en su empleo por lo antigüedad generada, con excepción de aquellos que fueron despedidos injustificadamente por el empleador y quien tiene la obligación a indemnizarlos de conformidad con su antigüedad.

b) **Indemnización por rescisión imputable al patrón.** En términos de los preceptos 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, el operario puede separarse de su labor

<sup>50</sup>Informe de 1974, Cuarta Sala, pág. 27.

<sup>51</sup>Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 109-114. Quina Parte. Enero- Junio 1978. Cuarta Sala. Página 34.

dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dio la causa de rescisión imputable al patrón y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad.

**e) Vacaciones.** De acuerdo al numeral 76 del Código Laboral, todo trabajador que tenga mas de un año de servicio tendrá derecho a gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforme aumente su antigüedad, se le prolongará.

**d) Constancia de servicios.** Los trabajadores (de planta, transitorios o eventuales, por obra determinada) tienen derecho a que se les determine la antigüedad, y es una obligación del patrón contemplada en las fracciones VII y VIII del diverso 132 de la Ley de la materia.

**e) Preferencia en los ascensos.**

Cuando existan vacantes definitivas o temporales, estas serán cubiertas por el activo con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión. Cuando se ha cumplido con las obligaciones de capacitar y adiestrar a los trabajadores de la categoría inmediata inferior a la vacante, el ascenso corresponderá al trabajador que demuestre mayor aptitud y tenga una antigüedad superior; en igualdad de condiciones, el trabajador que tenga a su cargo una familia y; de subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen. Cuando el empleador no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a los obreros, la vacante la ocupará el trabajador de mayor antigüedad y de existir igualdad de condiciones, el que tenga a su cargo una familia.

En caso de existir Contrato Colectivo y haya un puesto de nueva creación, y no se encuentre trabajador apto para desempeñarlo por la propia naturaleza del trabajo, y no se estipule procedimiento, el patrón tendrá la facultad de cubrir la plaza y debe establecerse

en ellos la forma de acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, como lo dispone el precepto que a continuación se enuncia:

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

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

*Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.*

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

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

De dicha disposición, tenemos que el ascenso corresponde al de mayor antigüedad, con la condición de que sea eficiente.

**f) Inmunidad después de veinte años de servicio, por faltas graves.** De acuerdo al numeral 161 de la misma Ley "...*Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de mas de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación...*", resultando ambiguo el término de "particularmente grave" y al no establecerse en forma específica, se deberá demostrar en el juicio en que consiste dicha gravedad.

**g) Los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad** con apoyo en el artículo 162 del mismo cuerpo de Leyes.

Se objeta que la cláusula de admisión coloca a los laboriosos no sindicalizados en un segundo nivel, y que incluso al no pertenecer al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o mayormente representativo se les margina de manera determinante.

Su ubicación dentro del documento aludido corresponde a las estipulaciones del elemento instrumental obligatorio, pues su consignación deriva de un derecho de la sindicación obrera frente a una obligación correlativa de la empresa.

Se señala que no forma parte de las condiciones generales de trabajo y por ende, del elemento normativo de aquel documento, porque no forma parte integrante del contenido de las relaciones individuales de trabajo, dado que su actuación es anterior al surgimiento de las mismas. No tiene conexión en fin, con las relaciones individuales entre los trabajadores activos de la empresa.

### **3.5. La Cláusula de Exclusión: Esencia y función.**

Contiene una normación constante y una eventual, la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga a su candidato concluido el cual, el patrono podrá libremente hacer la designación, la segunda es el señalamiento de un término de prueba, dentro del cual podrá el patrón separar sin responsabilidad o, y ésta es la segunda opción, solicitar el sometimiento del activo a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el empleador deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.

#### **3.5.1. Cuestiones de Inconstitucionalidad.**

Se ha objetado que la Cláusula de Admisión es violatoria de las siguientes garantías individuales y sociales:

1. De la libertad de trabajo consignada en el Artículo 5o. Constitucional, porque presiona al trabajador para que condicione su labor al control de un Sindicato a la vez que le obstaculiza para seleccionar y desempeñar la profesión, oficio o industria de su preferencia. Se ha replicado a esta objeción que dicha garantía no consiste en el derecho a demandar empleo en una Industria o Empresa determinada y mucho menos en una Industria donde se fortalece al Sindicato con el derecho a designar el personal.

2. De la libertad sindical de los operarios, al obligarlos a afiliarse al Sindicato Titular como condición indispensable para ser admitido al empleo. Esta observación se ha refutado con base en el principio de que la libertad sindical no es absoluta y en todo caso cede preferencia al interés colectivo sindical, lo que trae como consecuencia el robustecimiento y consolidación del Sindicato.

Se afirma que los problemas del monopolio y abuso sindical como consecuencia de la aplicación de esta Cláusula deben ser superadas mediante la concientización para elegir a los dirigentes más idóneos, lo que de ninguna manera significa que representen violaciones de constitucionalidad. Se opina que la Cláusula de Expulsión junto a la de Admisión constituye la base del totalitarismo sindical en México, promovido por el Gobierno.

Al legitimar la utilización exclusiva de los miembros integrantes de los Sindicatos Titulares, generalmente afiliados al sindicalismo controlado, la Cláusula de Admisión viola en principio, la libertad sindical reconocida en el mandamiento constitucional expreso del convenio internacional número 87 sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

Afecta también, la libertad sindical de los demás sindicatos que pudieran aspirar a la titularidad del Contrato Colectivo, contando frecuentemente con la representación mayoritaria dentro de la Empresa, y en ese sentido se observa que la Cláusula carece de sustento constitucional, en virtud de que debe anteponerse el interés colectivo del gremio al derecho personal del trabajador que pretende ingresar u ocupar una plaza de nueva creación. Al condicionar la admisión al trabajo a la afiliación al Sindicato Titular, se afecta la vida de las organizaciones antagónicas, impidiendo la posibilidad de que afilien nuevos miembros. Frecuentemente se complementa la represión vulnerando el interés colectivo del sindicalismo independiente, despidiendo a sus simpatizantes mediante la aplicación de la Cláusula de Expulsión sin responsabilidad para el patrón.

Se niega que la Cláusula de Admisión arrebatte al patrón la facultad de elegir el personal en beneficio directo del Sindicato y de los trabajadores puesto que en realidad se

ha favorecido a los Sindicatos controlados para que se fortalezcan numéricamente y se conviertan, mediante prebendas, en intermediarios o aliados incondicionales del patrón.

Se presume que el patrón mediante una adecuada mecánica de corrupción a través del Sindicato, se convierte en un filtro para seleccionar al personal idóneo que garantice a la compañía su lealtad y su conformismo, convirtiéndose en un instrumento del Estado para incrementar la producción y frenar la beligerancia sindical autónoma, dándose como consecuencia una práctica generalizada que mediante el uso y abuso de esta Cláusula de Consolidación se venden a los trabajadores las plazas vacantes.

La cláusula de exclusión de ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores de su negocio, sino a quienes están sindicados. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece de manera expresa que la admisión es exclusiva de para los activos sindicalizados o afiliados del gremio contratante.

### **3.6. Por Separación.**

a) En la Ley Federal del trabajo de 1931, se contemplaba en el Capítulo correspondiente, los preceptos prohibitivos contra los actos atentatorios de los sindicatos contra la libertad de asociación en los siguientes artículos:

*Art. 234. Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.*



**Art. 235.** *Cualquier estipulación que establezcan multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el Artículo anterior, se tendrá por no puesta.*

**Art. 249.** *Queda prohibido a los sindicatos:*

*III. Uso de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.*

b) "En sentido lato", incluye las estipulaciones normativas del Contrato Colectivo o del Contrato Ley e impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

c) Es la facultad de pedir y obtener del empresario, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato. Cláusula que se contempla en el segundo párrafo del numeral 395.

Cabe señalar que el patrón no despide sino separa a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato. El problema radica en que si la cláusula de exclusión en vez de ser utilizada por los sindicatos para consolidar la relación de privilegio de los trabajadores afiliados frente a quienes no lo son, se convierte en instrumento de eliminación para los trabajadores que no encuentran justas las directrices del patrón o de las directivas sindicales.

### **3.6.1. Antecedentes.**

Esta figura es incluida en la Ley multicitada de 18 de agosto de 1931, en su dispositivo 48 que establecía:

**Art. 48.** La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Como se aprecia en este precepto, se carece de la cláusula de exclusión por separación, por lo que los obreros alegaron ante la Comisión dictaminadora del Congreso que su adición, mismo que fue consagrada en el artículo 236 "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista cláusula de exclusión".

Aun y cuando dicho precepto se contradice con el 235 del mismo ordenamiento legal, referente a que "*...cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato, o que desvirtúe de cualquier modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta*"

### **3.6.2. Principios y funcionamiento.**

De acuerdo al párrafo segundo del dispositivo 395 de la Ley invocada, la cláusula debe constar en el Contrato Colectivo, por lo tanto, debe ser una estipulación expresa y escrita.

Su aplicación, en ambos aspectos, renuncia y expulsión, está condicionada a la pertenencia del activo al sindicato, pues no puede renunciar a lo que se tiene o lo que se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece.

### **3.6.3 Función.**

Esta consiste en garantizar la consolidación del Sindicato frente a su posible desintegración, sea por las manipulaciones antisindicales de la Empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las organizaciones sindicales. Su aplicación está condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el Pacto Colectivo y a que el operario que sea expulsado o que renuncie se encuentre afiliado al Sindicato Titular.

Para conciliar la libertad sindical del activo y la colectiva sindical de la organización profesional, el Legislador estableció la obligación de regular dentro del régimen estatuario un procedimiento de expulsión de acuerdo a los siguientes lineamientos:

**Art. 371.** *Los estatutos de los Sindicatos contendrán:*

*VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:*

*a).- La Asamblea de Trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.*

*b).- Cuando se trate de Sindicatos integrados por Secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la Sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá*

*someterse a decisión de los trabajadores de cada una de las Secciones que integran el Sindicato.*

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

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

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

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

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

Del citado precepto observamos que será la asamblea general y no la directiva la que deba conocer de la expulsión, aquella habrá de reunirse para el único efecto de conocer de la expulsión por no tratarse de sesiones ordinarias; en observancia a las garantías de audiencia y de legalidad el trabajador afectado será oído en defensa; con fundamento en las fracciones III a V del Artículo 20 Constitucional, se exige la formalidad procesal de que la asamblea conozca y considere las pruebas que sirvan de base al procedimiento, incluyendo las que ofrezca el afectado; asimismo para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que las decisiones serán adoptadas por los mismos miembros; y finalmente en el inciso e) existe la prohibición para hacerse representar o emitir el voto por escrito.

De esta manera se soluciona la violación constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del Sindicato y a conservar su trabajo,

sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento.

Para preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, el Legislador estableció que las Cláusulas de Exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicarán 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 él de dichas cláusulas de conformidad con el primer párrafo del epígrafe 395 del Código Laboral.

#### **3.6.4. La renuncia.**

El concepto de renuncia lo da Mario de la Cueva señalando que "es un acto de voluntad libre, por lo que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte"<sup>52</sup> La aplicación de la cláusula dependerá de que se cumplan determinados requisitos:

- a) La decisión debe ser tomada libremente, pues si existe coacción o violencia es nula, teniendo el trabajador la facultad de reclamar dicha nulidad al momento de tener conocimiento.
- b) El órgano competente del gremio debe aceptar la renuncia.
- c) La directiva sindical pondrá el hecho del conocimiento del empleador y le solicitará separe al activo de su empleo.

---

<sup>52</sup>CUEVA, Mario de la. Tomo II. p. 315.

d) Al patrono le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se indique que se aceptó la renuncia.

e) Para el caso de que el sindicato no mencione sustituto, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante, con base en la cláusula de ingreso.

### **3.6.5. La expulsión.**

Bajo la idea de que ningún trabajador puede ser privado de su doble derecho, ser miembro de la comunidad y conservar su empleo, sino mediante juicio seguido ante el tribunal previamente establecido, y en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, se estableció que el trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

### **3.6.6. Formalidad para su aplicación.**

Los lineamientos se establecen en la Ley de la materia, con las formalidades tales como pruebas de las partes ante la asamblea, la comisión del voto verbal, y la expulsión aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

### **3.6.7. Acciones del trabajador expulsado.**

La acción debe intentarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el numeral 751 de la Ley respectiva, demandando 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. Asimismo deberá codemandarse al patrono, exigiendo exclusivamente la reinstalación en el trabajo.

### **3.7 La huelga y el cumplimiento de las cláusulas de exclusión.**

Para el caso de que el patrono no separe al trabajador expulsado de la posibilidad al ejercer el derecho de huelga con fundamento en la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula de exclusión debe ser considera anticonstitucional en virtud de que la Norma Suprema garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio. En apoyo de su tesis se invocan los siguientes argumentos:

a) La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de la pérdida del empleo.

b) Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras 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 entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional".

El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho contra el similar asegurado en la

Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional, y no se puede actuar de esta manera porque el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución.

El derecho disciplinario de asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque será elevar ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal y en la condición actual de nuestro Derecho Positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar aquel.

Autores como J. Jesus Castorena y Trueba Urbina se inclinan por la defensa de la Constitucionalidad de la cláusula de exclusión. Al respecto de Buen Lozano señala que la naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza "social" del derecho de sindicación lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hecho y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés de grupo". De ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicación las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al operario que ataque el grupo y la consecuente pérdida del trabajo, no puedan ser consideradas como anticonstitucionales.

En el artículo 2676 del Código Civil Federal se acepta que los estatutos de las asociaciones civiles determinen las facultades de la asamblea general "sobre la admisión y exclusión de los asociados".

### **3.8. Objeciones de Inconstitucionalidad.**

Se afirma que contravienen la Cláusula de exclusión por separación, las siguientes garantías individuales y sociales:



1.- La libertad de trabajo reconocida en el precepto 5o. Constitucional, al impedirle al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, la actividad, profesión u oficio de su preferencia. A dicha observación se ha respondido que se trata de restricciones contractuales, amén de que se confunde la libertad de trabajo con el derecho insostenible a exigir empleo en una empresa determinada.

2.- La libertad política de asociación reconocida en el similar 9o. de la Ley Supremal. A este respecto se cuestiona que la libertad genérica de asociación no es absoluta y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3.- La prohibición de juzgar por Tribunales especiales o por Organismos diferentes a los Judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con antelación.

Basta recordar que los Artículos 13 y 14 Constitucionales señalan lo siguiente:

*"Art. 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar mas emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley.."*

*"Art. 14. A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales*

*del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.."*

EL Dr. Miguel Borrel Navarro señala "La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene establecido que para que sea legalmente válida la aplicación de la cláusula de exclusión y pueda ser expulsado el trabajador del sindicato al que pertenece, tienen que estar previstos en los estatutos sindicales con toda claridad, los hechos que motiven la expulsión y que los dichos hechos queden plenamente comprobados con el procedimiento establecido al efecto, teniendo facultades las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para examinar si los hechos que fundan la expulsión quedaron debidamente y plenamente acreditados."<sup>53</sup> De esta manera nuestro Máximo Tribunal ha tratado de evitar la inconstitucionalidad en este aspecto de la cláusula de exclusión.

Existen autores de la talla del Dr. Hugo Italo Morales, que se pronuncian por la desaparición de la cláusula de exclusión por separación "ya que es notoriamente injusta y anticonstitucional"<sup>54</sup>. Sin embargo, del análisis de estos preceptos supremos que contienen las garantías de legalidad y de audiencia, observamos que la Cláusula de Exclusión es motivo de controversias entre los tratadistas del Derecho Laboral, y que se pacta entre el empleador y el gremio con el objeto de consolidar el sindicalismo en México.

---

<sup>53</sup>BORREL Navarro, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", 3a. edición. Editorial SISTA, S.A., de C.V., México, D.F., 1992. p. 419.

<sup>54</sup>TTALO Morales, Hugo. "La Estabilidad en el empleo". Primera Edición. Editorial Trillas, S.A Enero 1987. p. 99.

## CAPITULO 4

### LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN PETROLEOS MEXICANOS

#### 4.1. Petróleos Mexicanos

En la Industria Petrolera, el Contrato Colectivo de Trabajo regula las relaciones obrero patronales. Al hablar de ambas instituciones, resulta ineludible hacer una breve referencia a que éste tuvo como origen a aquél; en efecto, hacia el año de 1935 operaban en México más de veinte compañías petroleras, todas ellas, con excepción de Petromex y algunos otros productores, de nacionalidad extranjera. Derivado de esta situación, cada compañía tenía sus muy particulares relaciones de trabajo con sus obreros, propiciando diferentes niveles de prestaciones sociales y salariales.

En 1936 se funda el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S.T.P.R.M.), que inicia la exigencia a todas las compañías petroleras para suscribir un Contrato Colectivo de Trabajo, con la finalidad de que todas las empresas dedicadas a ese ramo industrial que operaban en México, dieran las mismas prestaciones de carácter social y pagaran los mismos salarios a todos los trabajadores que en ellas laboraban. Como la petición sindical estaba fundada en derecho, las empresas no tuvieron mas remedio que aceptar discutir con la dirigencia sindical, sin que se llegara a un arreglo, no obstante la mediación del Gobierno Federal. Fue así que en mayo de 1937 se declaró la huelga nacional por parte de los trabajadores. El gobierno de la República ante tal situación, solicitó a los obreros que reanudaran sus labores y que plantearan ante la

Dicha demanda se radicó ante la Junta Especial No. Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Seguido el procedimiento todos sus trámites, se emitió laudo de fecha 18 de diciembre de 1937, el cual aceptando en lo substancial el dictamen elaborado por los peritos designados en el litigio, se condenó a las compañías petroleras a que aumentaran salarios y prestaciones, por un total de \$26'000,000.00 (VEINTISEIS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) y a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo.

Laudo que fue recurrido por las empresas afectadas en juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien en ejecutoria de fecha 10 de marzo de 1938, negó el amparo y protección de la Justicia Federal a las compañías quejasas, declarando firme el laudo de 18 de diciembre de 1937. El día 7 de marzo de 1938, las empresas anunciaron su negativa a cumplir con la resolución y el día 9 del mismo mes y año, en auto emitido por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se trabó embargo sobre los bienes de diez compañías petroleras.

Ante estas circunstancias, el General Lázaro Cárdenas trató de persuadir a las empresas para que cumplieran con el fallo emitido "accediendo" éstas a aumentar las prestaciones solo en \$22'000,000.00 (VEINTIDOS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), lo que puso en evidencia que no estaban resueltas a cumplir el laudo.

Fue así como el 18 de marzo de 1938, en mensaje dirigido a la Nación el Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas del Río anunció la medida expropiatoria,

En el MENSAJE A LA NACION se expone lo siguiente: "A la Nación: La actitud asumida por las compañías petroleras negándose a obedecer el mandato de la justicia nacional que por conducto de la Suprema Corte, las condenó en todas sus partes a pagar a sus obreros el monto de la demanda económica que las propias empresas llevaron ante los tribunales judiciales por inconformidad con las resoluciones de los tribunales del trabajo, impone al Ejecutivo de la Unión el deber de buscar los recursos de nuestra legislación un remedio eficaz que evite definitivamente, para el presente y para el futuro, el que los fallos de la justicia se nulifiquen o pretenden nulificarse por la sola voluntad de las partes o de alguna de ellas mediante una simple declaratoria de insolvencia como se pretende hacerlo en el presente caso, no haciendo más que incidir en ello en la tesis misma de la cuestión que ha sido fallada.

Hay que considerar que un acto semejante destruiría las normas sociales que regulan el equilibrio de todos los habitantes de una Nación, así como el de sus actividades propios y establecería las bases de procedimientos posteriores a que apelarían las industrias de cualquiera índole establecidas en México y que se vieran en conflictos con sus trabajadores o con la sociedad en que actúan, si pudieran maniobrar impunemente para no cumplir con sus obligaciones ni reparar los daños que ocasionaran con sus procedimientos y con su obstinación."

En otra parte de este discurso, Cárdenas hizo un examen de la historia del conflicto del sindicato y las compañías, así como de las diversas acciones que éstas desplegaron durante su actividad en México. La decisión, inesperada para las compañías, inmediatamente fue respaldada por las masas mexicanas. Los trabajadores petroleros, al

término del discurso, se trasladaron masivamente a las instalaciones para resguardarlas y evitar el lógico sabotaje que desatarían los agentes de las compañías.

Por otra parte, las compañías petroleras no obstante la actitud de serenidad del gobierno y las consideraciones que les ha venido guardando, se han abstenido en hacer, fuera y dentro del país, una campaña sorda y hábil que el Ejecutivo Federal hizo conocer hace dos meses a uno de los gerentes de las propias compañías, y que éste no negó y que han dado el resultado que las mismas compañías buscaron: lesionar seriamente los intereses económicos de la Nación, pretendiendo por este medio, hacer las determinaciones legales dictadas por las autoridades mexicanas.

Ya en estas condiciones no será suficiente, en el presente caso, con seguir los procedimientos de ejecución de sentencia que señalan nuestras leyes para someter a la obediencia a las compañías petroleras, pues a la sustracción de fondos verificadas por ellas con antelación al fallo del alto tribunal que las juzgó, impide que el procedimiento sea viable y eficaz; y por otra parte, el embargo sobre la producción o el de las propias instalaciones y aun en el de los fondos petroleros, implicarían minuciosas diligencias que alargarían una situación que por decoro debe resolverse desde luego, e implicaría también, la necesidad de solucionar los obstáculos que pondrían las mismas empresas, seguramente, para la marcha normal de la producción, para la colocación inmediata de ésta y para poder coexistir la parte afectada con la que indudablemente quedaría libre y en las propias manos de las empresas.

Dicho mensaje a la postre dio nacimiento a Petróleos Mexicanos (Decreto promulgado el 7 de junio de 1938).

Ya como institución pública, Petróleos Mexicanos planteó ante la Federal de Conciliación y Arbitraje, el 19 de julio de 1940, un conflicto de orden económico en contra del S.T.P.R.M., demandándole "...el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, mediante la redacción de las normas constitutivas de todo un Contrato Colectivo de Trabajo, que establezcan las relaciones jurídicas entre Petróleos Mexicanos y el S.T.P.R.M., documento que habrá de basarse en el dictamen de los peritos...". Dicho demanda se radicó ante la Junta Especial No. Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el número de expediente 252/40.

El 28 de febrero de 1940, Cárdenas anunció el proyecto de reorganización de la industria petrolera, mismo que se resumía en 14 puntos, entre los que destaca:

Reducción del personal de planta en toda la industria, al nivel del 18 de marzo de 1938.

Desaparición de puesto innecesarios, corriendo el escalafón hacia abajo.

Reducción del número de trabajadores transitorios.

Reducción del presupuesto hasta ajustarlo a los ingresos brutos.

Permitir el libre movimiento del personal a voluntad de la gerencia.

El 28 de noviembre de 1940, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través del laudo emitido en el conflicto de referencia, rechaza la elaboración de un Contrato Colectivo de Trabajo y, aceptando el dictamen de los peritos, ordena que 53 categorías de trabajadores renuncien a la planta y al S.T.P.R.M., para convertirse en empleados de confianza, con el razonamiento de que la Industria no funcionaba bien por falta de autoridad y dirección, Este acontecimiento puede considerarse como el nacimiento del trabajador de confianza en Petróleos Mexicanos. En junio de 1941, el S.T.P.R.M., replantea el problema de la suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo, que desembocó en una huelga nacional de 19 de marzo de 1942, declarada "ilícita" por Ignacio García Téllez, Secretario del Trabajo.

No obstante lo anterior, a finales de abril de 1942, se terminó de redactar el documento en mención, habiendo tenido que intervenir el Presidente de la República, Lic. Manuel Avila Camacho, para determinar que aunque Petróleos Mexicanos no se consideraba un Patrón sustituto, reconocería a los trabajadores el tiempo laborado en las empresas expropiadas (cláusula 271). El 15 de mayo de 1942, en la Oficina del Secretario del Trabajo, fue suscrito el primer Contrato Colectivo de Trabajo en la Industria Petrolera Mexicana, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 1o. de mayo de 1942 y entrando en vigor a partir de esa fecha.

El petróleo fue el eje estratégico de la política económica durante el régimen cardenista, "convirtiéndose este energético en uno de los símbolos más relevantes del nacionalismo en México"<sup>55</sup>, sin embargo, en la administración aludida, la rectoría económica del Estado adquirió ciertas características que concedieron una mayor

---

<sup>55</sup>Estadísticas Históricas de México, Tomo I. 3a. edición. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. p. 553



importancia al sector privado, además se aprovechó el petróleo para satisfacer las necesidades del mercado interno.

Desde la primera contratación colectiva que establece, a través de su cláusula cuarta, la de Exclusión en Petróleos Mexicanos, contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1942, no se da ningún cambio sustancial en relación a la misma. Bajo el concepto de empresa única el 6 de febrero de 1971, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, ahora como "Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, de carácter técnico, industrial y comercial" (artículo 1o.) y que derogaba el Decreto de 7 de junio de 1938 (artículo 3o. transitorio).

El documento de referencia vigente del 1o. de agosto de 1993 al 31 de julio de 1995, reitera la cláusula de Exclusión por Ingreso en sus similares 4, 5, 6 y 103.

No obstante ante los cambios sociales y económicos que existen en el planeta, Petróleos Mexicanos se ha dado a la tarea de acelerar su transformación para hacer frente a los mercados más competitivos, por lo que modificó su estructura sin desconocer su marco constitucional relativo al dominio directo de la Nación sobre el Subsuelo y su exclusividad en la explotación y aprovechamiento del petróleo y gas. Bajo este contexto el Congreso de la Unión, aprobando una iniciativa del Ejecutivo Federal, expide la "Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios", publicado en el Diario Oficial de la Federación de 16 de julio de 1992, que establece una nueva estructura.

En primer término, la citada Ley establece que "...Petróleos Mexicanos, creado por Decreto del 7 de junio de 1938, es un Organismo Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene por objeto, ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo (Artículo 2o.). Asimismo crea cuatro organismos Descentralizados, Subsidiarios de carácter técnico, industrial y comercial con personalidad y patrimonio propios:

**I. PEMEX EXPLORACION Y PRODUCCION**

**II. PEMEX REFINACION**

**III. PEMEX GAS Y PETROQUIMICA BASICA**

**IV. PEMEX PETROQUIMICA.**

**4.2. Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos**

Celebrado entre el último nombrado, en su calidad de patrono, y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, representante de los operarios. Tiene una vigencia de dos años, a partir del 1o. de agosto de 1993 al 31 de julio de 1995. Consta de 257 cláusulas distribuidas de la siguiente manera:

El capítulo I contiene las DISPOSICIONES GENERALES. La cláusula 1 define los términos de contrato, patrón, representantes del patrón, escalafón, tabuladores, categoría, clasificación, agrupamiento.

La cláusula 2 señala quienes son los sujetos sobre los que se aplicará el Contrato Colectivo de Trabajo, y la cláusula 3 excluye de sus estipulaciones a los trabajadores de confianza.

El capítulo II bajo el título "INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL", contiene las cláusulas 4, 5 y 6 relacionadas con la cláusula de exclusión por admisión, que serán analizadas posteriormente.

En capítulo III "ANTIGÜEDADES", se indica que los derechos de antigüedad de los trabajadores sindicalizados son propiedad de los mismos, condicionando los requisitos de la cláusula 6 y el Reglamento de Escalafones y Ascensos, movimientos en general.

El capítulo IV reglamenta los escalafones y tabuladores; en dicho capítulo se contiene la cláusula 33 que es la cláusula de exclusión por renuncia o separación.

El capítulo V establece los lineamientos a seguir en materia de reducciones, renunciaciones e indemnizaciones.

El capítulo VI establece las disciplinas y el capítulo VII contiene las "CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO".

El capítulo VIII determina la jornada de trabajo, horarios y salarios.

El capítulo IX reglamenta las labores peligrosas e insalubres; y el capítulo X contiene las medidas de seguridad e higiene.

El capítulo XI trata sobre los casos de arrestos, fianzas y cuentas de gastos. Las permutas se contemplan en el capítulo XII; las normas relativas a los movimientos de personal se encuentra en el capítulo XIII y el capítulo XIV se refiere al servicio médico.

El capítulo XV rige lo relativo a prestaciones en casos de enfermedades, accidentes o muerte. Las jubilaciones se determinan en el capítulo XVI. Los descansos, vacaciones y permisos se encuentran en el capítulo XVII. El aguinaldo se determina en el capítulo XVIII.

El capítulo XIX se relaciona con el anexo 8 del propio contrato y se refiere a la prestación de casa-habitación.

El capítulo XX trata sobre las bibliotecas, lugares de recreo, fomento de bandas de música y deportes de los trabajadores en la Industria Petrolera.

El capítulo XXI se refiere a las becas, el XXII a las herramientas e implementos, el capítulo XXIII trata de prestaciones varias, el XXIV sobre las condiciones especiales de trabajo en equipos e instalaciones marinas, el XXV sobre los trabajos marítimos fluviales y de dragado, el XXVI sobre la obligación del pago de cuotas sindicales y el XXVII contiene disposiciones varias.

En el anexo 1 se determinan los tabuladores de salarios y categorías.

El anexo 2 contiene el reglamento de escalafones y ascensos. Dicho anexo consta de 6 capítulos.

#### **4.3 La cláusula de exclusión por admisión en Petróleos Mexicanos.**

Se encuentra contemplada en el Pacto Laboral de Petróleos Mexicanos vigente del 1 de agosto de 1993 al 31 de julio de 1995, en el Capítulo III bajo el apartado "INGRESO, VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL", en la cláusula 4 que al efecto señala:

"4.- Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. En aquellas vacantes que por proposición sindical se origine un movimiento escalafonario para cubrir las en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos, quedará a juicio del patrón una vez corrido el escalafón, cubrir el último puesto de dicho movimiento, cuando así lo requiera la ejecución normal de las labores, en cuyo caso el último puesto se cubrirá por conducto del sindicato en la forma señalada.

Los representantes del patrón en cada lugar de trabajo, solicitarán por escrito al sindicato el personal necesario y dicha organización sindical quedará obligada a proporcionarlo en el lugar que se indique dentro de las 72 -setenta y dos- horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato.

Si el sindicato no proporciona el personal requerido en el lugar de que se trate, en el plazo de 72 -setenta y dos- horas antes citado, el

patrón podrá cubrir provisionalmente las vacantes hasta por 365 - trescientos sesenta y cinco- días.

Si transcurrido el año a partir de la designación provisional, el sindicato no formula ni notifica al patrón la propuesta definitiva para la plaza de que se trate y dicha plaza no está sujeta a juicio, el trabajador nombrado provisionalmente por el patrón se considerará de planta.

Al existir propuesta sindical dentro del lapso referido en los párrafos anteriores y el candidato es aceptado en los términos de la cláusula 6 contractual, y de esta misma, según sea el caso, los trabajadores que cubran estos puestos interinamente tendrán la obligación de regresar a los puestos de origen, o de quedar fuera del servicio si se trata de trabajadores transitorios.

Cuando se trate de cubrir puestos que conforme a su categoría queden intercalados en el escalafón que corresponda, éstos serán cubiertos por los trabajadores que reúnan los requisitos mencionados en la Cláusula 6 de este contrato, aplicando los mecanismos de selección que se establecen en el Reglamento de Escalafones y Ascensos.

Los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir a satisfacción de Petróleos Mexicanos o de los Organismos Subsidiarios según se trate, con los siguientes requisitos:

**a) Ser mexicano.**

**b) Tener como mínimo 16 años de edad y como máximo 32 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.**

**c) Presentar certificado de instrucción secundaria y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto.**

**d) aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen.<sup>156</sup>**

"La cláusula 5. El patrón cubrirá las vacantes temporales que ocurran cuando lo requiera la ejecución normal de las labores, en cuyo caso dichas vacantes se llenarán conforme a lo que establece la cláusula 6, el Reglamento de Escalafones y Ascensos y los últimos puestos bajo las reglas de la cláusula 4 de este contrato.

Una vez cubierta la vacante temporal, no podrá rectificarse el movimiento, salvo que algún trabajador sindicalizado que pudiere tener derecho a ser seleccionado, por reunir los requisitos que se citan en la siguiente cláusula, se encuentre ausente por enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, curso de capacitación o permisos de acuerdo a la cláusula 147, 150 y 251 de este contrato y reingrese al servicio.

---

<sup>56</sup>Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos 1993-1995.

Cuando por necesidades temporales del servicio, el patrón se vea obligado a ascender a personal de planta, y/o contratar trabajadores transitorios, para efectuar sustituciones o cubrir plazas por labores extraordinarias, las proposiciones que al efecto formuló el sindicato, quedarán prorrogadas si subsisten las causas que dieron origen a la contratación, excepto que se trate de los casos en que proceda rectificar el movimiento a que se refiere el párrafo que antecede.<sup>57</sup>

"Cláusula 6. Cuando se trate de cubrir vacantes definitivas o puestos de nueva creación, o vacantes temporales en los términos de las cláusulas anteriores, dichas vacantes o puestos serán cubiertos conforme a las estipulaciones de este contrato por los trabajadores sindicalizados que reúnan los requisitos de antigüedad, aptitud y conducta laboral evaluados conforme a los lineamientos contenidos en el Artículo 21 del Reglamento de Escalafones y Ascensos que forma parte de este contrato.

Los trabajadores de nuevo ingreso que proponga el sindicato, así como también aquellos que encontrándose en servicio pretendan cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad o haya transcurrido más de un año desde la última vez que los cubrieron, se someterán a un examen previo de aptitud. Dicho examen será teórico-práctico, para poder evaluar en forma precisa el

---

<sup>57</sup>Idem.



conocimiento que el trabajador examinado tenga sobre las labores específicas del puesto a cubrir.

Los trabajadores que teniendo una mejor posición escalafonaria resulten reprobados en el examen de aptitud, no podrán ser tomados en cuenta para ese movimiento, pero conservarán no obstante y bajo el mismo procedimiento sus derechos para concursar en futuros movimientos.

Los trabajadores que hubiesen aprobado un curso de preparación para ascenso en los términos de la cláusula 41 y el anexo 3 de ese contrato, y cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, quedarán exentos de examen de aptitud a que se refiere esta cláusula para ascender al puesto para el cual se capacitaron, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año desde la fecha en que fueron capacitados, de lo contrario deberá presentar nuevamente el examen respectivo. De cualquier manera quedarán sujetos a la evaluación junto con otros trabajadores con derecho a ella, conforme al mecanismo de selección que, además de aptitud, incluye los requisitos de antigüedad y conducta laboral.

A solicitud de la sección o delegación respectiva, el patrón preparará y le entregará al trabajador y a la representación sindical cuando menos con treinta días de anticipación el o los temarios para exámenes de aptitud correspondientes a puestos que se suponga quedarán vacantes en áreas determinadas en un futuro próximo, a fin de que sirva de guía a los trabajadores interesados

para estar en condiciones de intervenir en el examen de aptitud del puesto al que aspiren."<sup>58</sup>

Otra cláusula que se relaciona a la cláusula de exclusión, es la que se refiere a los exámenes médicos, así la cláusula 103 establece:

"Cláusula 103. Los trabajadores sindicalizados deberán sujetarse a exámenes médicos en los siguientes casos:

a) Cuando ingresen al servicio del patrón."<sup>59</sup>

Del contenido de dichas cláusulas que establece que son de contenido legal facultativo, puesto que como señala Castorena "para cobrar eficacia, tienen que ser incluidas en el Contrato Colectivo de Trabajo; y es facultativo para las partes incluirlas"<sup>60</sup>. En ese orden de ideas, aquella se pacta en la Industria Petrolera entre los titulares del Pacto Laboral, esto es Petróleos Mexicanos, en su calidad de patrono y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa correspondiente, siendo facultativo de ambos la de incluirla en el pacto colectivo.

#### **4.4. Antecedentes de las Cláusulas 4, 5 y 6.**

##### **4.4.1. Cláusula Cuarta.**

La de Exclusión por Ingreso se contiene principalmente en la número 4 de los pactos laborales y que en la especie tuvieron vigencia en los períodos correspondientes a 1985-1987, 1987-1989, 1989-1991, que establecían en su parte conducente:

---

<sup>58</sup>Idem.

<sup>59</sup>Idem.

<sup>60</sup>CASTORENA, J. Jesus. "Manual de Derecho Obrero". 3a. edición. Sin Editorial, México, D.F. 1959. p. 228.

**"CLAUSULA 4.** En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las vacantes no se deban a reajustes de personal, el patrón se obliga a cubrirlos en los términos de este contrato, por conducto del sindicato, a través de las secciones, delegaciones o subdelegaciones respectivas..."

De la redacción de la citada cláusula, se desprende que Petróleos Mexicanos se obliga a contratar al personal que le proporcione el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, en este caso el de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, sin la obligación por parte de la empresa de respetar derechos preferentes de antigüedad, por lo que en caso de que el organismo sindical propusiera a operarios con menores derechos que terceros, la responsabilidad derivada de esa contratación, sería a cargo del mismo.

Lo anterior ha sido reconocido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia que apareció publicada en el Informe de 1974, Cuarta Sala, pág. 23 a 25, bajo el rubro de: "**PREFERENCIA DE DERECHOS, INTERPRETACION DE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 154 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**". Las consecuencias de la cláusula en relación a la contratación de los trabajadores en plazas sindicalizadas en Petróleos Mexicanos, eran que la empresa carecía de derecho para seleccionar al personal de nuevo ingreso, siendo la representación sindical quien imponía las reglas de selección. Esto generó un incremento notable en las demandas de derechos preferentes de activos que reuniendo los requisitos de antigüedad y aptitud, eran ignorados. Esta selección arbitraria también

afectó a la industria en cuanto al aumento de accidentes por riesgo de trabajo, puesto que el personal que ingresó carecía de la mínima preparación, por lo que la eficiencia y productividad se deterioraron notablemente.

La citada cláusula preveía que el gremio se obligaba a cubrir las vacantes dentro de las 72 horas contadas a partir del día siguiente al de la notificación oficial hecha a su representante, y si transcurrido ese plazo la asociación no proporcionaba al personal requerido, el empleador concedía a este un plazo adicional de 75 días. Si vencido este el sindicato no suministraba al personal requerido, el laborioso nombrado por el empleador se consideraba de planta.

Estipulación que dio como resultado que la administración vinculada con el gremio, otorgara plazas definitivas intermedias en el escalafón, violando los derechos de los obreros incluidos en el mismo, en un orden descendente de la plaza en cuestión.

#### **4.4.2. Cláusula 5.**

" El patrón está obligado a cubrir las vacantes temporales cuando lo requiera la ejecución normal de las labores, para cuyo caso dichas vacantes se llenarán moviéndose los escalafones y los últimos puestos serán cubiertos con el Reglamento respectivo con el personal que proporcione el sindicato..."

Se observa que en el Pacto Laboral de la industria petrolera, se protege el derecho de ascenso de los hacendados que pertenecen a un escalafón, sujetando dichos movimientos

a las propuestas sindicales correspondientes. Esto se encuentra reiterado en el anexo 2 del propio contrato colectivo.

#### **4.4.3. Cláusula 6.**

Cláusula 6. Cuando se trate de cubrir vacantes definitivas o puestos de nueva creación, o vacantes temporales en los términos de las cláusulas anteriores, dichas vacantes o puestos serán cubiertos conforme a las estipulaciones de este contrato por los trabajadores que tengan derecho a ocuparlos de acuerdo con el Reglamento de Escalafones..."

Los operarios de nuevo ingreso, así como también aquellos que encontrándose en servicio deban cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán a un examen previo de aptitud. Dicho examen será práctico, comprendiendo las actividades del puesto de que se trate, y lo realizarán un representante de la administración con la presencia de uno del sindicato. Los obreros que resulten reprobados en el examen de aptitud, no podrán ser seleccionados para ese movimiento, pero no obstante, conservarán y por el mismo procedimiento, sus derechos para concursar en futuros movimientos.

Los enjundiosos que hubiesen aprobado un curso de preparación para ascenso, en los términos de la cláusula 44 y anexo 10 extendiéndoles la constancia de habilidades laborales correspondiente, quedarán exentos del examen de aptitud a que se refiere esta cláusula para ascender al puesto para el cual se capacitaron.

Con el contenido de esta condición, se otorgaba al gremio la posibilidad de proponer en los puestos definitivos a operarios cuya aptitud no se ponía en duda si este lo había desempeñado con anterioridad. El examen práctico también limitaba la selección por parte de la empresa, ya que no existía constancia de los conocimientos que fundamentaban la capacidad del trabajador. De igual manera, el hecho de aprobar un curso de preparación, no siempre significaba que aquel estuviera capacitado, pues no dependía del grado de aprovechamiento, sino simplemente de la aprobación.

Asimismo, podemos establecer que la amplitud de la estipulación por ingreso en los contratos en comento, permitía al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, tomara una gran fuerza (consolidación), que derivó en problemas de corrupción, oír la venta de plazas y arbitrariedades, lo que redundó en la falta de credibilidad por parte del activo sindicalizado en concebir su representación sindical como un instrumento de equilibrio entre los factores de la producción, sino un medio para conseguir privilegios de acuerdo a una aportación económica.

Durante las décadas de los setentas y ochentas, la única limitante consignada en el Contrato Colectivo de Trabajo, para que un obrero ingresara a laborar en Petróleos Mexicanos, era que una vez propuesto por el gremio, pasara sus exámenes de aptitud y médicos.

Debido a la fuerza sindical, se pactó que el examen de aptitud fuera práctico, sin existir constancia fehaciente de que los resultados hubieran sido adversos al activo siendo imposible acreditarlo en juicio.

Además, derivado de la obligación de la empresa para otorgar capacitación, esta era demandada en forma inmediata, por lo que sólo se declaraba no apto a un trabajador en grados extremos, que en la práctica generaba accidentes de trabajo, por negligencia o ineptitud, al momento de desarrollar las labores técnicas en el campo.

Por otra parte, el examen médico solo podía tener como consecuencia el que si se detectaba una deficiencia orgánica en el trabajador, se efectuara un convenio con éste, con el fin de evitar que reclamara posteriormente incapacidades y aun indemnizaciones derivados de dicho padecimiento.

La representación sindical llegó a tener tal fuerza a través del manejo de plazas, que provocó un respeto de la administración hacia el trabajador sindicalizado al momento de convertirse de transitorio a laborioso de planta, porque este estaba protegido y respaldado. El gremio aseguraba el trabajo a sus agremiados, que seguían las reglas impuestas, imponiendo en ocasiones freno a la administración sexenal, que eventualmente solo perseguía el beneficio personal, anteponiéndolo al de la empresa.

Lo anterior queda de manifiesto al observar que el promedio de antigüedad entre los operarios petroleros es superior a diez años, lo que demuestra que la fuerza sindical proveía la estabilidad en el empleo, sea por su intervención como gestor en los conflictos individuales o como representante obrero al momento de obtener mayores prestaciones en la negociación de la contratación colectiva.

Cabe señalar que los grandes cambios en el Contrato Colectivo de Trabajo se observan en la revisión de 1991 y se acentuaron al suscribir el similar vigente a partir

del 10 de agosto de 1993. Las razones de dichos cambios, son muchas, el encarcelamiento de los líderes sindicales el 10 de enero de 1989, la política neoliberalista y favorecedora de los empresarios por parte del gobierno federal, que determinó la pérdida del control sindical en detrimento de los obreros sindicalizados.

#### **4.5. Diferencias esenciales entre las cláusulas de exclusión por admisión anteriores con las contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.**

Las estipulaciones de exclusión en el documento referido vigente a partir del 10 de agosto de 1993, se modificó en relación a los anteriores de acuerdo al siguiente análisis.

a) En aquellas vacantes que por proposición sindical se origine movimiento escalafonario, quedará a juicio del patrón una vez corrido el escalafón cubrir el último puesto de dicho movimiento, cuando así lo requiera la ejecución normal de las labores.

De lo anterior, se desprende el intento de la administración de Petróleos Mexicanos, por recobrar el control de las plazas a través de reservarse la facultad de cubrir las nuevas vacantes por corridas escalafonarias porque, solo en ese caso, se contrata al personal sindicalizado.

A partir de 1989, se ha disminuido el personal por liquidaciones, jubilaciones, rescisiones y renunciaciones, cancelando las plazas que quedan vacantes. Sin embargo, en materia escalafonaria es una plantilla de un número de laboriosos que son necesarios en un departamento perteneciendo al ámbito sindical su manejo. Anteriormente el Contrato Colectivo de Trabajo no limitaba la propuesta sindical, por lo que esta se daba en forma



inmediata al momento de generarse una vacante. Actualmente el gremio debe esperar a que el patrón (Petróleos Mexicanos), decida si el puesto debe cubrirse.

Los efectos no se han hecho esperar, y los activos han acudido a la demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al sentir violados sus derechos. No sólo se reclama el puesto vacante, sino que se realice la corrida escalafonaria, no pudiendo acreditar el demandado a la fecha, que la facultad contenida en el Contrato está fundada en hechos reales y no en una decisión voluntariosa y unilateral, por lo que los Tribunales Colegiados han hecho caso omiso de esta excepción, resolviendo en favor de los reclamantes.

b) Se da mayor amplitud al plazo de espera de la proposición sindical de 75 a 365 días, por lo que la administración puede cubrir provisionalmente las vacantes que se generen.

Esta disposición se convino con el fin de evitar que el obrero que se encontrara laborando en una plaza vacante pudiera adquirirla por el hecho de que hubiese actuado en exceso el plazo que se otorga al sindicato para proponer candidato. Para la gente ajena a Petróleos Mexicanos, puede parecer excesivo el plazo de un año, sin embargo, la complejidad de la industria y por consecuencia de los movimientos de personal, justifica dicha condición. Basta recordar que dicha empresa antes de dividirse en cuatro subsidiarias, era la mas grande del mundo.

El inconveniente que se presenta es que el operario transitorio que ocupa la vacante se encuentra ante una expectativa de derecho, misma que se traduce en una demanda laboral cuando se ve desplazado por el trabajador propuesto por el sindicato.

#### **4.6. Demandas de Preferencias de Derechos.**

En Petróleos Mexicanos los reclamos a este respecto, son los mas numerosos. Juicios que tienen algunas variantes, y en la mayoría de los casos, carecen de importancia; pero en otros, son sumamente peligrosos, porque de no controvertir la demanda adecuadamente, se obliga a aquel a crear dos puestos, necesitando solo uno; entre esas variantes, se encuentra el caso de que se demanda el último puesto del escalafón, vr, gr. Obrero General (Trabajos Generales Diversos), y se demandan los ascensos, señalándose al trabajador que ocupe el puesto como codemandado.

En ocasiones, en el transcurso del juicio, el codemandado logra ascensos, en este caso, el actor que obtiene laudo favorable, tiene derecho a ocupar la plaza originalmente demandada, como la del ascenso, es decir, si el actor no pasa los exámenes de aptitud a que se refiere la cláusula 6 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el puesto superior que en un momento dado está ocupando el primero citado, el actor puede optar porque se le otorgue la plaza que originalmente demandó. En este caso, para dejar libre esta última plaza, se debe desplazar al codemandado del puesto de ascenso que ocupe, y correr el escalafón, hasta dejar libre la última plaza.

Pudiera suceder y de hecho así ha sucedido, que el codemandado obtenga ascensos durante la tramitación del juicio y llegue a ocupar un puesto de confianza, o bien que el codemandado renuncie o muera durante la tramitación del juicio. Es claro que aun

cuando el actor obtuviera laudo favorable, no podría ocupar una plaza de confianza, por ser de libre asignación del Director de Petróleos Mexicanos y actualmente de sus Directores Subsidiarios, por lo que para los efectos prácticos, estos tres casos se equiparan y debe darles un tratamiento especial.

Existe otro tipo de reclamaciones, en las cuales se demanda una plaza vacante generada por diversos movimientos escalafonarios, y en el supuesto de que esta fuese intermedia se reclama la última de dicho escalafón, una vez que éste se haya recorrido. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en relación a la excepción de inexistencia de elementos para determinar la preferencia ocupacional por no determinar forzosamente el concurso de por lo menos dos personas físicas para que se determine al poseedor del derecho preferente, esto es que exista otra persona ante la que acredite la preferencia de derechos para ocupar un puesto definitivo, ha establecido que "el derecho de preferencia no surge necesariamente de que se suscite controversia entre dos o más trabajadores, sobre la ocupación de una plaza vacante o de nueva creación, en tanto que tal circunstancia no se contempla en el Capítulo 4o. del Título 4o. de la Ley de la Materia, máxime que en el caso que nos ocupa el actor satisfizo los requisitos que contrae el diverso 154 del ordenamiento legal antes citado, esto es, que el interesado llevó la solicitud correspondiente, debiendo añadir que la empresa al momento de dar contestación a la demanda laboral admitió la existencia de la plaza reclamada, con independencia de lo antes señalado, debe precisarse que tratándose del reconocimiento del preferente derecho de un activo para ocupar un puesto de nueva creación o vacante definitiva en la Industria Petrolera puede suscitarse dos hipótesis excluyentes, a saber: a) Que el puesto pretendido por el actor se encuentre ocupado por distinto trabajador o, b) Que dicho puesto se mantenga vacante, mas la presencia de una u otra circunstancia no

impide el ejercicio de la acción de preferencia respectiva, no obstante que el primer caso tenga que contener especificando con el trabajador ocupante, y que en el segundo caso, que al intentarse dicha acción nadie medie la ocupación previa del puesto, en cuyo caso bien pudiera ocurrir que concurriera diverso trabajador con la misma pretensión; pero desde luego no es necesario que deba surgir la controversia para que se actualicen los supuestos legales y contractuales preceptos 155 y 156 de la Ley Laboral y cláusula 4a. del Contrato Colectivo de Trabajo, para demandar el otorgamiento de un puesto vacante o de nueva creación, de lo anterior es aplicable el criterio sustentado por el Amparo Directo No. 274/93, Q. DAVID GONZALEZ ROARO, Magistrado Relator LIC. PORTINO VALENCIA SANDOVAL, Unanimidad de Votos. 4o. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo." Petróleos Mexicanos ha defendido esos juicios señalando que no puede prosperar la demanda del actor en virtud de que no se configura bajo ningún concepto la acción de preferencia de derechos, porque la parte demandante omite precisar en su demanda frente a qué laborioso lo ejercita y por qué considera que tiene mejores derechos para ocupar en forma definitiva un puesto dentro de la empresa. Al respecto resulta aplicable la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice 1917-1985, 5a. Parte, Tesis 10, Págs. 10 y 11 bajo el rubro de:

**"ACCION NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA".-** Si las excepciones opuestas por la parte demandada no prosperan, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio debe considerarse también y principalmente los

presupuestos de aquella, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz".<sup>61</sup>

Continúa diciendo que la pretensión de la parte actora es oscura y vaga ya que en principio no señala que vacante y categoría es la que pretende atribuirse, ya Petróleos Mexicanos continuamente tiene movimientos escalafonarios, razón que nos es imposible adivinar y sobre todo fijar una litis, mucho menos en la forma en que nos expone el interesado ya que ni él mismo sabe que movimiento cree o quiere tener un mejor derecho preferente únicamente especifica que es la plaza x a que supuestamente tiene preferencia.

Por otro lado y tomando como fundamento la Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo , vigente en la Industria Petrolera, que a la letra dice: "Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. En aquellas vacantes que por proposición sindical se origine un movimiento escalafonario para cubrirlas en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos, quedará a juicio del patrón una vez corrido el escalafón, cubrir el último puesto de dicho movimiento, cuando así lo requiera la ejecución normal de las labores, en cuyo caso el último puesto se cubrirá por conducto del sindicato en la forma señalada".

Así interpretando lo anterior, nos estipula que al momento de generarse movimientos escalafonarios y por ende se suscite vacante en el último puesto de movimiento

---

<sup>61</sup>Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 10, págs. 10 y 11.

escalafonario, quedará a juicio de mi representada si se cubre o no dicha vacante, esto atendiendo a las necesidades laborales de Petróleos Mexicanos.

Lo anterior se encuentra apoyado por la tesis de jurisprudencia No. 177 que aparece publicada en el apéndice 1917-1985 del Semanario Judicial de la federación, 5a. Parte, 4a. Sala, Págs. 158 y 159, bajo el rubro de

**"PREFERENCIA DERECHO DE. CARGA DE LA PRUEBA.-**

Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aún cuando la demandada se hubiera excepcionado en forma deficiente, no podrá condenársele, toda vez, que en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente"<sup>62</sup>.

Y al efecto se oponen las siguiente excepciones:

**INEXISTENCIA DE LA VACANTE.-** Se opone esta excepción toda vez que el actor pretende en el presente juicio, hacer notar que la plaza se encuentra vacante, pero aún mas, que con motivo de diversos movimientos escalafonarios, se generó como desierta la ultima plaza del escalafón correspondiente al Departamento antes citado, lo cual es totalmente falso e improcedente, tomando en cuenta que no se generó ninguna vacante.

---

<sup>62</sup>Semanario judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, págs. 158-159.

En consecuencia de lo antes señalado al no existir acéfalo como origen del movimiento, en la pretensión de la parte actora, lógicamente no pudo existir corrida escalafonaria y por lo tanto dicho movimiento no ha generado como inocupada la última plaza del grado aludido.

Para otorgar un puesto de planta en la Industria Petrolera, se requiere de:

- 1.- La demostración de que exista una vacante.
- 2.- Que el reclamante acredite mejores derechos respecto de otros trabajadores y,
- 3.- De que haya sido propuesto para ocuparlo por el Organismo Sindical, en los casos de contratación colectiva y que exista cláusula de exclusión por ingreso.

Así lo ha establecido la jurisprudencia publicada por la H. Suprema Corte de justicia de la Nación, en el Informe de 1981, segunda parte, cuarta Sala, pág. 32, bajo el rubro de: **"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA LA EXPEDICION DEL.-** Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que por la reparación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor

la obligación procesal de probar que las actividades que le encomendaron eran como las señaladas en último término..."<sup>63</sup>.

La parte actora al no cumplir con los requisitos anteriormente mencionados, es decir que no exista ninguna disponible definitiva, no acredita mejores derechos preferentes frente a otros trabajadores, ni mucho menos ha sido propuesta sindicalmente para ocuparla, en consecuencia de lo anterior resulta improcedente su reclamación

**FALTA DE ACCION.-** Que se hace valer del hecho de que la parte actora en su demanda no señala ante quién pretende el reconocimiento de preferencia de derechos, aspecto necesario para establecer un comparativo ante una acción como la que intenta el interesado, además de que omite precisar qué movimientos escalafonarios originaron la vacante definitiva, consecuentemente al no fijar correctamente la controversia, deberán desestimarse las acciones del actor, al tenor de la jurisprudencia sustentada por el H. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito que a continuación se transcribe:

**"PREFERENCIA DE DERECHOS IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE.-** No se surte un conflicto de preferencia de derechos cuando el demandante no señala al trabajador a que se le hubiera asignado el puesto reclamado, pues por su naturaleza tal conflicto únicamente se da entre dos o más trabajadores, por lo que la acción que se intenta en las condiciones señaladas no puede prosperar".-<sup>64</sup>.

<sup>63</sup> Informe de 1981. Sexta Epoca, Quinta Parte, Cuarta Sala, Página 32.

<sup>64</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo VIII, Noviembre de 1991, Segunda Parte,



**OBSCURIDAD O DEFECTO LEGAL DE LA DEMANDA.-** Esta excepción se opone en contra de lo reclamado por el actor, por lo que se refiere a que este tiene mejores derechos preferentes para ocupar la plaza, toda vez que el demandante no especifica la categoría ni mucho menos ante quien pretende tener mejores derechos para ocuparla, absteniéndose de señalar circunstancias de modo, tiempo y lugar, omitiendo precisar las supuestas e inexistentes razones, por la que ejercita dicha acción, dejando a Petróleos Mexicanos en absoluto estado de indefensión, impidiéndole llevar a cabo una defensa adecuada y a esa H. Junta emitir una resolución clara, precisa y congruente al respecto.

**IMPROCEDENCIA DE LA ACCION INTENTADA POR INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD,** conforme a lo establecido en el Artículo 155 de la Ley de la Materia y a la Jurisprudencia de la 4a. Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Informe de año de 1977, Pág. de la 16 a la 20, bajo el rubro de:

**"PREFERENCIA DE DERECHOS, DE EFECTOS DE LA FALTA DE LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION"** El trabajador que pretende se le otorgue con carácter definitivo un puesto vacante o de nueva creación, tiene la obligación de solicitar al sindicato titular del Contrato Colectivo de

Trabajo, cuando se ha pactado la cláusula de exclusión por ingreso, la plaza que reclama."<sup>65</sup>

**FALTA DE ACCION POR DIVERSO MOTIVO.-** En la contratación colectiva que rige en Petróleos Mexicanos se ha convenido la cláusula de exclusión por ingreso o cláusulas de admisión que obliga a mi representada a contratar en las vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, al personal que le proporcione el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, directamente o por conducto de sus secciones, delegaciones o subdelegaciones. Lo anterior, se encuentra pactado en las cláusulas 4 y 5 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor. Por lo anterior, de llegar a acreditar la parte actora que se ha originado la vacante definitiva que pretende derivarla de su no contratación en el puesto demandado, recaerá únicamente en el Organismo Sindical codemandado en este juicio, conforme al criterio contenido en la jurisprudencia publicada en el Informe de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1974, 4a. Sala, Págs. de la 23 a la 25 bajo el rubro de: "PREFERENCIA DE DERECHOS, INTERPRETACION DE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 154 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Misma a que se ha hecho referencia anteriormente.

**OBLIGACION DE LA PARTE ACTORA DE SATISFACER LOS REQUISITOS DE CONTRATACION.-** Suponiendo sin conceder que esa H. Junta declare procedente la acción, deberá condicionar la contratación de la parte actora a que se pase satisfactoriamente los exámenes de admisión, de aptitud y médico, a que se refieren las cláusulas 6 y 103 del Contrato Colectivo, ya que de no hacerlo Petróleos

---

<sup>65</sup> Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Quinta Parte. Cuarta Sala. Informe 1977, págs. 16-20

Mexicanos no tiene la obligación de contratarlo y así lo ha reconocido nuestro Máximo Tribunal en jurisprudencia publicada en el Informe de 1971, 4a. Sala, Págs. 27, bajo el rubro de: "CONTRATOS DEFINITIVOS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA PETROLERA".

Asimismo se solicita a la Autoridad que para el caso de que declare procedente la acción, deberá de condenar al desplazamiento de cualquier otro trabajador que estuviera ocupando el puesto reclamando y a la pérdida de .a antigüedad que hubiera generado en el puesto que se le otorgó en los de ascenso en su caso, de acuerdo con lo que establece la jurisprudencia publicada en el Informe de 1974, 4a. Sala, Pág. 18, bajo el rubro de: "**ANTIGUEDAD CUANDO NO SE CREAN DERECHOS**".- En este caso la autoridad ha declarado que debe condenarse a la pérdida de la antigüedad por virtud de la cláusula de exclusión, y consecuentemente no se generan derechos en favor del trabajador a que se condena a su desplazamiento.

En relación al pago de daños y perjuicios que se traducen en salarios caídos se opone la excepción de:

**INIMPUTABILIDAD.**- Respecto al pago de salarios que reclama en la demanda, no siendo imputable a Petróleos Mexicanos la no contratación de la parte actora tampoco lo será de los salarios que el mismo haya dejado de percibir en caso de que fuera procedente su acción principal, ya que dichos salarios serán exclusivamente a cargo de la sección Sindical codemandada que no lo propuso.

Tal situación ha sido establecida por la H. Suprema Corte de Justicia de la nación, en Jurisprudencia publicada en el Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 93, bajo el rubro de: PREFERENCIA. RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAIDOS O DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS".

Se indica que Petróleos Mexicanos no tiene porque pagar salarios caídos, ya que no existe ninguna violación o supuestos derechos de la parte actora, por lo que no procede el pago de daños y perjuicios, porque al no haber sido propuesto para ocupar puesto alguno por la sección sindical codemandada lógicamente no existió ningún perjuicio en agravio de la parte demandante, ya que su derecho para ocupar la plaza que pudiera acreditarse como vacante, nacería del reconocimiento que pudiera hacer esa H. Junta al respecto, por lo que si no había sido contratado con anterioridad otro trabajador, no podía existir violación a los supuestos derechos preferentes de la parte actora; en otras palabras, hasta el momento que se reconoce como la autoridad del trabajo el derecho para ocupar determinado puesto, hasta entonces surge para el trabajador el derecho al otorgamiento de la plaza en cuestión, y a partir de ese momento también debe correr en beneficio del mismo los salarios respectivos. Así lo han reconocido los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito; el Cuarto Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo al resolver el Amparo Directo DT-332/89, en el que fue quejoso PATRICIA VIDAURRI DOMINGUEZ, el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito al resolver el Amparo Directo DT-1911/86, en el que fue quejoso EMMA DIAZ SALAZAR,; así como el Amparo Directo DT-2643/85, en el que fue quejoso RICARDO LOPEZ ISLAS y el Segundo Tribunal Colegiado del Primer

Circuito, al resolver el Amparo Directo DT-4172/86 en el que fue quejosa PILAR TAPIA VALDEZ.

Por cuanto hace a la demanda de inclusión en el escalafón y reconocimiento de antigüedad se señala: **IMPROCEDENCIA DE LA INCLUSION EN EL ESCALAFON Y RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD.**- Esta excepción se opone en contra de lo reclamado en su demanda, toda vez que de conformidad con lo establecido en la cláusula 8 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, los derechos de antigüedad y escalafonarios se reconocen únicamente a los trabajadores de planta, carácter que nunca tuvo el demandante al servicio de Petróleos Mexicanos, ya que durante el tiempo en que ha prestado sus servicios lo ha hecho con el carácter de trabajador transitorio, y los trabajadores transitorios no generan derechos de antigüedad ni escalafonarios, siendo aplicable en la especie la ejecutoria emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Informe de 1979, 2a. Parte, 4a. Sala, Págs. 28 y 29, bajo el rubro de:"TRABAJADORES TRANSITORIOS NO GENERAN DERECHOS DE ANTIGUEDAD NI ESCALAFONARIOS".-

Cuando existe disponible, la multicitada empresa opone la defensa señalada y derivada de la Jurisprudencia de los tres requisitos, es decir, que exista inocupante definitiva en el puesto reclamado, que cuente con la proposición sindical respectiva, para ocupar el puesto con tal carácter y que acredite derechos preferentes sobre el operario demandado. Como medida de precaución, se llama a juicio como presunto tercer interesado, a la persona que efectivamente se le otorgó el puesto reclamado.

Si la parte actora, en el momento que conoce de la contestación del Organismo demandado citado, o bien por otro medio se entera del nombre correcto del codemandado, o la denominación correcta del puesto y lo hace valer así en la Audiencia de Demanda y Excepciones, se hace notar a la Junta que el actor está ejerciendo una nueva acción o una nueva demanda, y por lo tanto es aplicable la excepción de prescripción en términos del numeral 518 de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia, si transcurrió entre las fechas del otorgamiento del puesto reclamado y la de la audiencia en la que se cambió de acción, el término de dos meses, resulta procedente.

Cuando el interesado no pasa el examen médico a que se refiere la cláusula 103 del Contrato Colectivo de Trabajo, o de aptitud contemplado en la similar 6, existe Jurisprudencia en el sentido de que todo trabajador que ingrese a la Industria Petrolera debe pasar los exámenes a que se refieren las estipulaciones 6 y 103. Si el actor no los pasa, debe promoverse en base a dicha Jurisprudencia, y los resultados de los mismos deben acompañarse en originales, que por causas ajenas a Petróleos Mexicanos no se puede contratar a la parte actora, ya que esta no satisfizo dichos concursos.

Cuando se solicita la acumulación a otro expediente, esta debe ser solicitada, bien porque el mismo actor reclama derechos preferentes sobre diversas plazas, con diferentes codemandados, o porque dos o mas actores piden una misma plaza vacante o de nueva creación. En el primer caso, (un mismo actor demandando preferencia de derechos sobre varios codemandados en distintos juicios), que obtenga laudo favorable y pida la ejecución, se oponen las excepciones de falta de interés jurídico sobre los

demás juicios y la imposibilidad física y jurídica de desempeñar dos puestos de planta al mismo tiempo.

También existen reclamaciones de trabajadores transitorios o eventuales que cuestionan preferencia de derechos frente a un laborioso de planta. También, independientemente de las defensas que se oponen, de invocar las ejecutorias que existen en el sentido de que un obrero transitorio no puede alegar preferencia de derechos sobre un activo de planta.

#### **4.7. Cláusula de exclusión por separación.**

El capítulo IV contiene la cláusula de exclusión por renuncia o separación, al asentar:

"Cláusula 33. Cuando algún trabajador sindicalizado renuncie, o fuere expulsado del mismo, el sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón quedará obligado a separarlo inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva."

El procedimiento de renuncia se encuentra contemplada en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que en el capítulo III del Título Tercero respecto a las renunciias de los socios establece:

"Artículo 29. Las renunciias a la Organización serán únicamente expresas."

Artículo 30. Se entiende por renuncia expresa la presentación por escrito ante las asambleas.

Artículo 31. Toda renuncia al sindicato deberá ser analizada por las asambleas.

Artículo 32. La renuncia de un socio a la organización podrá ser aceptada cuando exista causa legítima que la funde y motive.

Artículo 33. La renuncia de un socio a la Organización para eludir responsabilidad sindical, no será tomada en cuenta sino que por el contrario, el Sindicato decretará en todo caso la expulsión.

Con este capítulo nos encontramos ante la renuncia del socio, que implica desde luego la separación de la empresa.

En el Capítulo III del Título Séptimo denominado "**DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**", encontramos normado lo relativo a las faltas.

"Artículo 325. Se establecen como medidas disciplinarias para la sanción de las faltas o delitos cometidos en contra de las disposiciones de estos Estatutos las siguientes:

VIII. Expulsión del Sindicato."

Relacionado con dicha fracción, encontramos que los citados estatutos definen el concepto de expulsión.

"Artículo 333. Se entiende por expulsión el hecho de excluir definitivamente del seno de la organización a un socio y



consecuente la separación definitiva de su trabajo, conforme a lo establecido en los presentes Estatutos, en el Contrato y en las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo."

El procedimiento disciplinario general viene detallado en el Título Octavo, Capítulo V, que señala que en los casos en que la comisión de un delito o una falta amerite la expulsión se convocará a una asamblea especial de sección con 72 horas de anticipación como mínimo, citación que debe darse a conocer a la parte acusadora y acusado por escrito; reunida la asamblea se constituirá en jurado popular; el presidente de la comisión de honor y justicia asumirá la presidencia de la asamblea y el presidente del consejo local de vigilancia asumirá el carácter de fiscal; y el jurado quedará constituido por el conjunto de socios activos que se reúnan en la asamblea; se dará lectura a las constancias y se concederá el uso de la palabra a los oradores de cada parte, acusadora y acusada (pudiendo ser hasta 5 los oradores); una vez concluido si se determina que el asunto está discutido se pasará a votación, debiéndose aprobar el proceso de expulsión por las dos terceras partes del número total de socios activos del sindicato.

Se reitera que no existe responsabilidad para Petróleos Mexicanos en el caso de que la hipótesis contenida en la cláusula 33 del Pacto Colectivo se aplique a algún trabajador sindicalizado.

Corresponde en todo caso ejercer la acción en contra de la representación sindical, y para el supuesto de que la Autoridad considere que la expulsión y en consecuencia la separación del trabajo son inoperantes, el empleador únicamente tendrá la obligación de reintegrarlo a su puesto de trabajo.

**De esta manera se conviene y aplica la cláusula de exclusión en la empresa referida, en su doble aspecto, de ingreso y por separación. La misma ha servido para consolidar y fortalecer al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.**

## **CAPITULO 5**

### **PROPUESTA PARA QUE SE SUPRIMAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS EN RELACION A LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.**

#### **5.1. Requisitos contenidos en la cláusula de admisión de Petróleos Mexicanos.**

En la estipulación 4 que contiene lo que se denomina cláusula de exclusión por admisión, que como observamos es una disposición que sirve al organismo sindical para consolidar su presencia como representante de los trabajadores sindicalizados, obligando a la empresa a aceptar únicamente a los activos que le proponga, se incluyen los siguientes requisitos:

- a)** Ser mexicano.
- b)** Tener como mínimo 16 años de edad y como máximo 32 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.
- c)** Presentar certificado de instrucción secundaria y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto.
- d)** Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen.

## **5.2. Nacionalidad.**

El primer requisito tiene un antecedente de carácter histórico y social, porque así se obliga al empresario o patrón, en este caso la referida empresa y sus subsidiarias, a preferir a los laboriosos mexicanos, que es un logro en estos momentos en que con motivo de la globalización de los mercados y la firma del Tratado del Libre Comercio, existe peligro para los activos oriundos, máxime en la industria petrolera, de que los obreros extranjeros con mayor capacitación en el ramo petrolero pudieran desplazar a los nacionales.

## **5.3. Edad.**

El segundo requisito que es la edad, se establece de la siguiente manera:

- b) Tener como mínimo 16 años de edad y como máximo 32 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.

La minoría de edad se encuentra contemplada en la Constitución Política Mexicana, Artículo 123 Apartado A, fracciones II y III, que a la letra dice:

**Art. 123 "A"** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los Obreros , jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo:*

*II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;*

*III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.*

En este supuesto, el Contrato Colectivo de Trabajo impide a los menores de dieciséis laborar en la industria petrolera, lo cual es benéfico en cuanto a las labores peligrosas que se desarrollan en esta rama de la industria.

Por otra parte, el establecer una edad límite de 32 años es discriminante y anticonstitucional, porque los preceptos 5o. Constitucional y 5o. de la Ley Federal del Trabajo únicamente limita a los menores de catorce años para laborar, sin embargo el primero referido señala que:

*"Art. 5. A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero,*

*o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".*

En este caso se viola de manera flagrante los derecho que adquieren las personas con mas de 32 años. Lo que se pretende al incluir este requisito es que gente joven labore en la empresa que nos ocupa, porque México es un país de jóvenes que requieren fuentes de empleo, sin embargo, se vuelve totalmente discriminante.

Cabe señalar que quien labora en la industria petrolera de manera transitoria o eventual, adquiere sus derechos de preferencia en base al cómputo de días laborados. En ese orden de ideas, de cumplirse con exactitud este requisito se dejaría fuera y sin posibilidad de adquirir un puesto vacante a la mayoría de los obreros que han laborado, poniendo su empeño y dedicación, además de una buena parte de su existencia, junto con la experiencia que ello implica.

En números absolutos, la población económicamente activa se conformó en 1990 de "24,063,283 personas de 12 años y más, que constituyen el 43.0 %"<sup>66</sup> Los estados de Quintana Roo y Baja California, así como el Distrito Federal y Baja California Sur, registran los porcentajes más altos de población activa; mientras que en el otro extremo se presentan Zacatecas, Guerrero, Michoacán, Oaxaca, Durango y Tlaxcala.

---

<sup>66</sup>XI Censo General de Población y Vivienda, 1990. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, febrero de 1992. p. .46

La participación económica entre los hombres se dan en el grupo entre las edades de 35 a 39 años con el 92.2%.<sup>67</sup>

No existe, por ende, fundamento legal en el cual pueda sostenerse y mucho menos defenderse la validez de este requisito y en este caso al trabajador transitorio sindicalizado se le impide laborar no obstante que es lícito. Por lo que en caso de que el activo demande ante la autoridad (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), una preferencia de derechos, la empresa y su Sindicato, no pueden excepcionarse en el sentido de que el laborioso tiene mas edad que la convenida en el Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que la norma constitucional está por encima de los contratos y de conformidad con el artículo 5o. de la Ley de la Materia, dicho requisito no produce efecto legal ni impide el goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores.

#### **5.4. Instrucción.**

El inciso c) de la cláusula 4 señala el requisito relativo a la instrucción.

c) Presentar certificado de instrucción secundaria y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto.

Si bien es cierto, que en nuestro país, se impuso a rango constitucional la obligatoriedad de la instrucción secundaria, también lo es la generalidad de la población

---

<sup>67</sup>Idem. p. 49

trabajadora carece de estudios de secundaria, principalmente en las regiones rurales del país.

El analfabetismo en México es del 12.4%, correspondiendo los valores mas altos a los estados de Chiapas, Oaxaca y Guerrero, y los mas bajos en el Distrito Federal, Nuevo León y Baja California. Este censo únicamente contempla a los que no saben leer y escribir.<sup>68</sup>

Petróleos Mexicanos se encuentra presente en casi todo el territorio mexicano, y en consecuencia se requiere trabajadores en las zonas de Chiapas, Oaxaca etc., lugares que carecen muchas veces de escuelas. En ocasiones para las labores que se van a desempeñar no se requiere mas que de fuerza e ingenio, y eventualmente de saber leer y escribir. En el anexo 1 de Contrato Colectivo de Trabajo, encontramos categorías como de doméstico, mensajero, obrero general, que corresponden al nivel 4, cartero, estibador de muelles, nivel 5, ascensorista, ayudante de chofer, ayudante de operación, engrasador, jardinero, nivel 6. Para el desarrollo de su trabajo resulta innecesario cubrir el requisito de instrucción secundaria. A mayor abundamiento, lo que requiere el país es fuentes de empleo, al no cubrir estos requisitos se deja al trabajador sin posibilidad de sustento.

La población de 6 a 14 años, que asiste a algún centro educativo representa el 85.8%, descendiendo gradualmente hasta el 69%. Los valores mas bajos de asistencia se registran en Chiapas con 71.3%, Michoacán con 78.0%, Guerrero con 80% y Oaxaca con 81.1%.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup>XI Censo General de Población y Vivienda 1990. p. 33

<sup>69</sup>XI Censo General de Población y Vivienda 1990. p. 36



Para labores que necesitan mayor pericia o como lo señala la propia cláusula "para labores calificadas", si es necesario cubrir el requisito, pero que de acuerdo a las condiciones socioeconómicas de nuestro país, deviene en un absurdo, puesto que se pretende ignorar la pobreza y el analfabetismo.

En este caso si se pretende que la población procure instruirse para obtener empleo, debe fomentarse las escuelas y no imponer requisitos para laborar, porque al no cubrirlos únicamente provoca que la gente no labore y exista mayor pobreza.

Existe un total de 6,667,481 personas sin instrucción, 11,289,043 con primaria incompleta, 9,553,163 con primaria completa, 21,087,094 con instrucción postprimaria, encontrando que el nivel de instrucción de las personas de 15 años es ,as favorable en el Distrito Federal, Nuevo León, Sonora, Baja California; presentándose una situación contraria para el caso de las entidades de Chiapas, Guerrero y Oaxaca.<sup>70</sup>

#### **5.5. Aptitud.**

En cuanto al último requisito: **d) Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen.**

Parte del contenido de la propia cláusula de exclusión, que permite al patrón, saber que el candidato propuesto por el sindicato, es un trabajador que le va a brindar un servicio en los términos de eficiencia y productividad requeridos.

---

<sup>70</sup>XI Censo General de Población y vivienda 1990. p. 39

Los exámenes médico y de aptitud se encuentran detallados por las cláusulas 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo. Han resultado de gran utilidad tanto para Petróleos Mexicanos como para el trabajador, en cuanto a que el examen de aptitud sirve de apoyo para verificar que el candidato propuesto cubra el perfil requerido para el puesto que pretende ocupar, así como para evitar que el sindicato proponga a trabajador que carece de los mínimos conocimientos respecto a la labor que va a desempeñar. El examen médico no solo beneficia a la empresa sino al propio trabajador, porque éste, en muchas ocasiones, carece de los beneficios de servicios médicos y por lo tanto, ignora si tiene algún padecimiento que pueda evitarse su avance.

#### **5.6. PROPUESTA PARA QUE SE SUPRIMAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS EN RELACION A LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.**

Hemos observado que la cláusula de exclusión en su aspecto relativo a la admisión es considerada como la concertación entre el sindicato y el empresario para que se acepten inocentemente a trabajadores afiliados al sindicato, basándose en la discriminación, y tiene por objeto consolidar al sindicato.

En el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos se ha incluido la cláusula de exclusión por ingreso y por separación, sin embargo, al carecer de fuerza el sindicato los trabajadores han tenido que recurrir a las demandas ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, porque se encuentran ante la expectativa de un derecho o porque sus derechos han sido violados.

No obstante lo anterior, tanto la empresa como el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente por dos años a partir del 1o. de agosto de 1993 incluyeron la cláusula cuarta relativa a la admisión de los trabajadores para ocupar un puesto vacante o de nueva creación y en ella incluyeron tres requisitos referentes a la nacionalidad, edad límite, instrucción y exámenes de aptitud y médicos.

Dos de ellos indiscutiblemente violatorios de las garantías individuales y sociales contenidas en la Constitución Política Mexicana, que además no se adecuan a la realidad social del país. Estos son el límite para que un trabajador pueda ocupar un puesto vacante, de 32 años, que carece de fundamento legal alguno.

El segundo, la obligación de haber cursado la instrucción secundaria, que también es violatoria de garantías porque este requisito únicamente podría ser válido dependiente del perfil del puesto que se pretende ocupar, y la ley únicamente establece que el ejercicio de la libertad del trabajo solo podrá vedarse por determinación judicial, limitándose únicamente a que sea lícito.

Estos requisitos se pactaron con el propósito de limitar al sindicato al momento de proponer a los candidatos para ocupar un puesto vacante en la industria petrolera que, no obstante que ha sido benéfico para la Petróleos Mexicanos al incrementar la eficiencia y

productividad de su planta laboral, también es cierto que afecta al trabajador individualmente considerado.

Es de notar que la distribución sectorial de la población ocupada de 12 años y más, en el sector de actividad secundario (Minería, Extracción de Petróleo y Gas, Industria Manufacturera, Generación de Energía Eléctrica y Construcción) se incremento en el censo de 1990 al 27.9%<sup>71</sup>

En nuestro país actualmente la población de 12 años y más es de 56 millones y de éstos, los económicamente activos son 24 millones. El sector secundario o industrial es de 6.5 millones en 1990.<sup>72</sup>

De ahí que nuestra propuesta consiste en que se supriman los requisitos relativos a la edad límite de 32 años y la instrucción secundaria, puesto que deben buscarse mecanismos diversos acordes a la realidad social y económica del país, que busquen fomentar el desarrollo de los trabajadores, sin que, como en el presente caso, se violen preceptos legales.

Los trabajadores de mas de 32 años, cuentan con experiencia, misma que puede ser aprovechada por la industria. Desafortunadamente, al violarse los derechos de preferencia, se obliga al trabajador a recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para exigir el cumplimiento de las obligaciones contenidas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el pacto colectivo, lo que provoca que un gran derrame de dinero y personal para que defienda los intereses de la empresa. Mas aun, se reitera que al

---

<sup>71</sup>XI Censo General de Población y vivienda 1990. p. 59

<sup>72</sup>Idem. p. 49

excepcionarse tanto la institución como el sindicato señalando que el trabajador no cubre los citados requisitos, la autoridad no los considera, puesto que van en contra de la ley.

Hemos observado que el Derecho del Trabajo descansa sobre los principios generales del derecho, entre los que destaca la libertad de trabajo, mismo que se encuentra consagrado en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en señala *"a ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial"*. En consecuencia, si bien es cierto, como observamos en el capítulo correspondiente a los Contratos Colectivo de Trabajo, existe libertad para los patrones y los sindicatos para pactar las cláusulas en las cuales se establecen las condiciones que según las cuales debe prestarse el trabajo, también lo es que el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo señala en su fracción XIII *"...que las disposiciones de la Ley (Federal del trabajo) son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas considgnados en las normas de trabajo, se entenderá que riegan la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas..."* A mayor abundamiento, el Contrato Colectivo de Trabajo pactado entre Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, estipularon la cláusula de exclusión, en su doble aspecto de ingreso y de admisión, que fuera del análisis de su constitucionalidad o inconstitucionalidad, tiene la doble intención de consolidar al sindicato, y evitar que la gente que no reúne los requisitos establecidos por la propia

cláusula y los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo, otorgan un puesto definitivo en la industria petrolera.

No obstante lo anterior, se incluyeron una serie de requisitos, tales como impedir que los trabajadores con una edad superior a los 32 años pueda aspirar a obtener en forma definitiva un puesto vacante o de nueva creación.

De igual manera, incluyeron el requisito de instrucción secundaria, sin observar los factores sociales y económicos que imperan en nuestro país. Es decir, imponer este tipo de cláusulas que contravienen la ley al no existir fundamento en las cuales apoyarse y por lo contrario violan determinadamente las garantías de los trabajadores, lleva a considerar que deben ser suprimidas, haciendo notar desde luego que son nulas de pleno derecho.

De acuerdo con la ley, pueden establecerse en los contratos colectivo de trabajo las llamadas Cláusulas de Exclusión o Exclusividad, las que pueden ser de admisión y de separación.

La cláusula de admisión consiste en la obligación que asume el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a trabajadores que sena miembros de sindicato contratante, el que deberá oportunamente proponerlos y proporcionarlos al patrón.

En virtud de ésta cláusula "el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores"<sup>73</sup> Atendiendo a lo anterior, dicha cláusula no puede aplicarse ni a los trabajadores transitorios ni a los de confianza, sin embargo, el pretender que se

<sup>73</sup>BORREL Navarro, Miguel. op. cit. p. 416.

contengan determinados requisitos además de los enumerados por la propia ley, atenta en contra de los trabajadores en general.

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.** El Derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individuales y colectivo las relaciones obrero patronales mediante la intervención del Estado para proteger a quien preste un servicio subordinado a fin de garantizar condiciones dignas y decorosas.

**SEGUNDA.** Dentro de las normas que regulan las relaciones obrero patronales existe la libertad para que el empresario y el sindicato, representante de los trabajadores, celebren contratos colectivos de trabajo que regulan las condiciones generales de trabajo y tienen por objeto conservar el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, el capital y el trabajo.

**TERCERA.** En dichos contratos colectivos de trabajo es facultad de los signantes, convenir en incluir la cláusula de exclusión, que tiene un doble aspecto, el de admisión y el de exclusión.

**CUARTA.** En Petróleos Mexicanos se incluye la cláusula de exclusión, en la cual se faculta al patrón a cubrir las vacantes que se susciten por conducto del trabajador que el sindicato titular del pacto colectivo le presente.

**QUINTA.** En la cláusula cuarta que es relativa a la cláusula de admisión por ingreso, se le han adicionado dos requisitos que son



inconstitucionales por lo que carece de fundamento legal el pretender su aplicación.

**SEXTA.** Dichos requisitos son el limitar la edad para ocupar una plaza vacante o de nueva creación a los trabajadores con mas de 32 años de edad y el que hayan cursado la instrucción secundaria.

**SEXTA** Al ser contrario al artículo 5o. Constitucional en cuanto a que se discrimina al trabajador que ha sobrepasado la edad límite, dicho requisito debe desaparecer porque además carece de eficacia alguna al pretenderlos hacer valer en juicio.

**SEPTIMA.** La instrucción secundaria se impone como obligación para cubrir un puesto, olvidándose de la realidad social del país, puesto que tal requisito en lugar de procurar la instrucción de la población provoca que gente carente de tal instrucción se le prive de una posible fuente de empleo.

**OCTAVA.** Se propone se eliminen los requisitos relativos a la edad límite de 32 años y a la instrucción secundaria, por ser contrarias a la ley y al espíritu del derecho del trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

**BASURTO, Jorge.** Cárdenas y el Poder Sindical. Editorial Era. México, 1983.

**BAEZ Martínez, Roberto.** Principios Básicos de Derecho del Trabajo.- Editorial PAC S.A.- Segunda Edición.- México, D.F. agosto 1994

**BORREL Navarro, Miguel.** Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Aumentada y Puesta al día. Editorial SISTA, S.A. de C.V.. México, septiembre 1992.

**BUEN LOZANO, Néstor de.** Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1991.

**BUEN LOZANO, Néstor de.** Derecho del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981.

**BURGOA, Ignacio.** Las garantías individuales. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.

**CABANELLAS, Guillermo.** Contrato de trabajo. Parte General. Editorial OMEBA. Argentina, 1963.

**CASTORENA, J. Jesús.** Manual de Derecho Obrero. 3a. edición. Sin Editorial. México, D.F. 1959.

**COLMENARES, Francisco. Petróleo y Lucha de clases en México. Segunda Edición. Editorial El Caballito, México, 1986.**

**CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.**

**CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.**

**DAVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.**

**FERRARI, Francisco de. "Derecho del Trabajo" 2a. edición. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1974.**

**GARZA Sansores, Antonio. Cláusulas de exclusión. Editorial Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos. México, 1932.**

**GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1990.**

**ITALO Italo, Hugo. La estabilidad en el empleo. Primera Edición. Editorial Trillas, S.A., de C.V., Enero 1987.**

**RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. 2a. edición, Editorial Cárdenas. México, D.F., 1978.**

**RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1983.**

**SILVA Herzog, Jesús. Petróleo Mexicano. Historia de un Problema. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1941.**

**TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1975.**

#### **LEGISLACION**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Ley Federal del Trabajo Comentada. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Octava Edición. Editorial PAC. México, D.F. 1994.**

**Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. Vigente del 1o. de agosto de 1993 al 31 de julio de 1995.**

**Acta Constitutiva y Estatutos Generales 1992 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.**

**Apéndice de Jurisprudencia Laboral 1917-1988. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

## OTROS

**Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Décimo Novena Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Barcelona, España, 1971.**

**Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana. Vigésima Edición, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, España, 1984.**

**Estadísticas Históricas de México. Tomo I. Tercera. Edición. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Mayo de 1994.**

**Estados Unidad Mexicanos. Perfil Sociodemográfico. XI Censo General de Población y Vivienda 1990. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. febrero 1992.**

**Conferencias impartidas por el LIC. ALFREDO SANCHEZ ALVARADO, en el Curso de Especialización Penal, Fiscal, Laboral, Civil y Mercantil, impartido en Petróleos Mexicanos del 30 de junio al 01 de octubre de 1993.**

111  
v. B.  
11-6-96