

879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



CLAVE 879309

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON Y DEL SINDICATO EN LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

ISIS LIZBETH ESPINOZA GONZÁLEZ

A S E S O R :

LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

NOMBRE: LIS LIZBETH

ESPINOZA GONZÁLEZ

FECHA: 6/ Julio - 2004

FIRMA: P.D. B...

CON UN PROFUNDO AGRADECIMIENTO:

A Dios: Nuestro Señor por estar siempre a mi lado, haberme dado la vida y la fuerza necesaria para seguir adelante.

A mi Padre +: Por ser un ejemplo de superación constante y darme su cariño Incondicional.

A mi Madre: A quien admiro y quiero por ser el mejor ejemplo de amor, superación, fortaleza, perseverancia y darme su apoyo en todas las etapas de mi vida.

A Christopher: Mi mayor tesoro

A mis hermanas: A quienes adoro a Viky por toda su paciencia y a Zulma por su apoyo.

A mi asesor de Tesis: LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA , por su paciencia, su digno y desinteresado apoyo en la elaboración del presente trabajo.

Al LIC. ROBERTO NAVARRO GONZÁLEZ, por regalarnos parte de sus conocimientos.

A todos mis maestros: Por sus enseñanzas

A mis grandes Amigas:

MARLEN : Gracias de todo corazón por tu apoyo y amistad sincera e infinita.

RAYITO : Gracias por brindarme tú apoyo en la etapa más importante de mi vida.

GUILLE: Gracias por tu amistad sincera y tu apoyo.

ROSARIO Y ANGÉLICA: Gracias por su amistad.

A todos Ustedes..... ¡ Gracias!

ÍNDICE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CONTENIDO

PÁGINA.

CAPÍTULO I.

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1.1.-CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO.....	1- 4
1.2.-NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO	4- 8
1.2.1.-IMPRONTA PRIVATISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO	8- 9
1.2.2.- CORRIENTE PUBLICISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO	10- 11
1.2.3.-NATURALEZA MIXTA DEL DERECHO DEL TRABAJO	11- 12
1.3.- FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO	12- 19
1.4.-CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	19- 27
1.5.-EL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO PÚBLICO Y SOCIAL.....	27- 30

CAPÍTULO II.

DERECHO CORPORATIVO DEL TRABAJO.

2.1.- CONCEPTO, NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	31
2.1.1.- CONCEPTOS DE DERECHO COLECTIVO.....	31- 34
2.1.2.-NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	34
2.1.3.-FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	35- 36
2.2.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO	36- 37
2.2.1.-CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO	37- 38
2.2.2.-CONTENIDO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO	38
2.2.3.-FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.....	38-39

CAPÍTULO III. DE LA COALICIÓN Y DEL SINDICATO.

	PÁGINA.
3.1.-CONCEPTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA COALICIÓN.....	40- 41
3.2.-NATURALEZA JURÍDICA DEL SINDICATO	41- 42
3.2.1.-CONCEPTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO.....	42- 44
3.2.2.- ESPECIES DE SINDICATOS	45- 47
3.2.3.-ADMINISTRACIÓN Y PODERES DEL SINDICATO.....	47- 48
3.2.4.-EL REGISTRO SINDICAL Y LOS ESTATUTOS	48- 53
3.2.5.- DERECHO DE AFILIACIÓN Y PREFERENCIA	53- 54
3.2.6.-ELECCIONES SINDICALES	54-55
3.3.-REQUISITOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	55- 58
3.4.-PERSONALIDAD Y REPRESENTACIÓN SINDICAL	58- 60
3.5.- FORMAS DE CONTRATACIÓN COLECTIVA.	61

CAPÍTULO IV. CLÁUSULA DE INCLUSIÓN Y DE EXCLUSIÓN EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

4.1.- LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA	62- 66
4.1.1.-CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL	66- 67
4.2.-GARANTÍA POLÍTICA DE ASOCIACIÓN	68- 70
4.3.-CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.. ..	70- 71
4.3.1.-CONCEPTO DE CLÁUSULA DE INCLUSIÓN O ADMISIÓN	71- 72
4.3.2.-CARACTERÍSTICAS DE LA CLÁUSULA DE INCLUSIÓN O INGRESO.....	72- 73
4.3.3.-REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE INCLUSIÓN.....	73-74
4.3.4.-ESENCIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE INGRESO.....	74 -75
4.4.-CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN O RENUNCIA	75-78

4.4.1.-PRINCIPIO Y FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE SEPARACIÓN.....	79
4.5.-CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y ADMISIÓN	79-81
4.5.1.-LEGALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y ADMISIÓN.....	82
4.6.-FIJACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA	82- 87

CAPÍTULO V.

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

5.1.-CONCEPTO DE TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.....	88
5.1.1.- TITULARIDAD LEGAL EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS	88- 91
5.2.-CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.....	91- 94
5.2.1.- LEGITIMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA	94
5.2.2.- ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA	95

CAPÍTULO VI.

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

	PÁG.
6.1.-PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN.....	96-98
6.1.1.-CAUSALES DE EXPULSIÓN	98- 99
6.1.2.-ACCIONES DEL TRABAJADOR EXPULSADO	99-100
6.1.3.- CORRECCIONES DISCIPLINARIAS	100- 101
6.2.-LA RENUNCIA COMO CAUSA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.....	101- 102
6.3.-LA SEPARACIÓN COMO CAUSA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN	103-105
6.4.-APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN	106-107
6.4.1.- LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA INDEBIDA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN	107- 111
6.5.- CONSECUENCIAS QUE DERIVAN DE LA RESPONSABILIDAD QUE DETERMINA LA RESPONSABILIDAD SINDICAL Y PATRONAL	112-113

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN.

El Derecho del Trabajo fue la culminación de toda la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, su libertad y su dignidad.

Al ser el Derecho del Trabajo el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas de trabajo y al permitirse en nuestra Ley Federal del Trabajo la Contratación colectiva de trabajo entre los Sindicatos de Trabajadores y los Sindicatos de Patrones quienes pueden establecer la Cláusula de Exclusión en el contrato colectivo de trabajo cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato, se da pauta a que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante por acuerdo o artimañas de él y del sindicato ocasionándole así daños y perjuicios al trabajador, sin que el sindicato responda por la indebida expulsión del trabajador, ya que este no tiene un patrimonio real por lo que es necesario que se establezca la Responsabilidad Solidaria entre el Patrón y el Sindicato que indebidamente expulsan a uno de sus trabajadores con base en la cláusula de exclusión.

Desglosando así nuestro tema en cinco capítulos a seguir:

El Primer capítulo abarca los siguientes temas: Conceptos De derecho Laboral, naturaleza y fines, sus características y el derecho laboral como un derecho social.

En nuestro Segundo capítulo se señala lo que es el Derecho Corporativo o Colectivo del Trabajo, sus fines, características, su contenido legal y las formas de terminación del mismo.

En nuestro Tercer capítulo es necesario hablar de los conceptos y características de la coalición y del sindicato, los requisitos para constituir una organización sindical, la personalidad y representación sindical y las formas de contratación colectiva para de esta manera continuar con el capítulo siguiente.

En el capítulo Cuarto, es importante el tema referente a la cláusula de inclusión y exclusión en la contratación colectiva dando pauta a la libertad sindical en la Constitución, la garantía política de asociación y principalmente los conceptos y características de la cláusula de inclusión o admisión y la cláusula de expulsión por separación o renuncia así como la constitucionalidad y legalidad de la cláusula de exclusión y de admisión y la fijación de la cláusula de exclusión en los contratos en materia colectiva.

El capítulo Quinto, estipula la responsabilidad sindical en la administración de los contratos en materia colectiva iniciando con el concepto de titularidad de los contratos, la titularidad legal en los contratos en materia colectiva, el concepto de administración de los contratos en materia colectiva, legitimación en la administración de los contratos en materia colectiva y los elementos para determinar la administración de los contratos en materia colectiva.

En nuestro Sexto y último capítulo encontramos especialmente la cláusula de exclusión dentro del cual analizamos el procedimiento de expulsión, las causales de expulsión, las correcciones disciplinarias, la renuncia y la separación como causas de aplicación de la cláusula de exclusión, la responsabilidad derivada de la indebida aplicación de la cláusula de exclusión y principalmente las consecuencias que derivan de la resolución que determina la responsabilidad sindical y patronal.

CAPÍTULO I.

*EL DERECHO
MEXICANO DEL
TRABAJO.*

CAPÍTULO I.

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1.1. -CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

DERECHO DEL TRABAJO: Es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados – o equiparados – y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del trabajo o eventualmente fuera de él.

DERECHO DEL TRABAJO: “El derecho del trabajo llamado también Derecho Obrero o Legislación Industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones.”¹

De acuerdo con lo que dispone nuestra Ley Federal del Trabajo, “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana intelectual o material” (artículo 8°). Y el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, (artículo 10°).

En base a lo anterior toda prestación de servicios tiene por origen un previo acuerdo de voluntades entre quien realiza el trabajo y quien se beneficia con él. Siendo este acuerdo de voluntades denominado contrato individual del trabajo, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El Derecho del Trabajo es una disciplina de reciente creación, cuyo desarrollo corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, en la que ya no es posible considerar que las partes que intervienen en la celebración de un contrato laboral se encuentran en un plano de igualdad, puesto que ocurre precisamente lo contrario. El Derecho del Trabajo también es llamado “derecho de clase” pues es de carácter proteccionista respecto al trabajador.

¹ GARCÍA Máynez Eduardo, citado por Soto Pérez Ricardo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Decimonovena ed. Ed. Esfinge S.A. DE C.V., México. 1991, pp. 120 - 121.

Cabe señalar dos aspectos peculiares del Derecho Laboral: en primer lugar, comprende las normas de protección al trabajo, y no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado; y en segundo, las normas de protección al trabajador, lo que denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del Derecho.²

EL DERECHO DEL TRABAJO: Es el derecho a la estabilidad en el empleo. El Estado debe proporcionar los medios, establecer las políticas y determinar los fines que hagan posible el desarrollo, mediante incremento de empleos y la justa distribución de la riqueza toda vez que el Derecho del Trabajo es esencial a la naturaleza humana, es el derecho al sustento, mediante el desempeño de alguna actividad que al mismo tiempo sea útil socialmente provechosa y jurídicamente tutelada.

Ernesto Krotoschin, afirma que el Derecho del Trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.³

Guillermo Cabanellas establece que nuestra materia tiene como contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral dependiente.⁴

Mario de la Cueva Señala que el Derecho del Trabajo es la norma que propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.⁵ Este criterio se apega al artículo 2°. De la Ley, contiene aspectos de difícil concreción como son el de justicia social y el de equilibrio.

El Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos. Son normas jurídicas, toda vez que estas emanan del órgano

² CLIMENT Beltrán Juan B., citado por Soto Pérez Ricardo, *Sufrá*, p 121.

³ KROTOTOSCHIN Ernesto, citado por Briceño Ruiz Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, ED. Harla, México. 1985, p. 23

⁴ CABANELLAS Guillermo, citado por Briceño Ruiz Alberto, *Ob. Cit.*, p. 24

⁵ DE LA CUEVA, Mario, citado por Briceño Ruiz Alberto, *Idem*

legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre.

Mario de la Cueva y de la Rosa, se expresa así: " Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, un conjunto de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana."

Para J. Jesús Castoreña Zavala el derecho obrero no es otra cosa más que: " Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, " siempre que la condición de asalariado" sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas."

Alberto Trueba Urbina define así al derecho del trabajo: Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: "socializar la vida humana ".

El Derecho del Trabajo se estima como el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo. Este derecho regula y estudia el régimen de las relaciones laborales, la determinación de sus sujetos, así como la estructura y existencia de las organizaciones destinadas a su protección y reivindicación profesional.⁶ .

DERECHO DEL TRABAJO.- Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero - patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial. También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera.

⁶ SANTOS, Azuela Héctor, Derecho del Trabajo, 1ª. ed. Ed. Mc. Graw Hill Interamericana, México. 1998, p. 4.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero - patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.

Eugenio Pérez Botija identifica al derecho del trabajo como “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, así como los efectos de protección y tutela del trabajo”

El derecho laboral comprende las normas de protección al trabajo subordinado y las normas de protección al trabajador, lo cual denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de las demás ramas del derecho.⁷

1.2. -NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador. La naturaleza del derecho del trabajo es el derecho de clase.

Por otra parte, la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, que también pretende establecer la distinción entre el Derecho público y el privado, estima que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a la que se aplican, relaciones de coordinación y de supra o subordinación.

Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de Derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estará frente a una relación de Derecho Público. No obstante lo anterior, la intervención del Estado en la relación con el particular no es

⁷ CLIMENT Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo, 7ª ed. Ed. Esfinge, México 1993, p.36.

determinante para la calificación de la relación, pues en ocasiones el Estado puede intervenir despojado de su imperium, como un simple particular, y en tal caso las relaciones serán de carácter privado.⁸

García Máynez critica ambos criterios, pues estima que en última instancia, los dos hacen depender de la voluntad estatal la determinación del carácter de cada norma." Si se acepta que el criterio válido, es el de interés en juego, la división se deja al arbitrio del legislador o del juez; en cambio, si se acepta la otra teoría, se reconoce implícitamente que la determinación de la índole, privada o pública de un precepto de derecho, depende también de la autoridad del Estado."⁹

Mario de la Cueva concluye al respecto que " el Derecho público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares."¹⁰

Cabanellas opta por enumerar las características de ambas ramas del derecho: " en el Derecho privado, nos dice, se considera el fin particular y propio del individuo, en tanto que en el público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho privado se entiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho Privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica de subordinación y dependencia."¹¹

Por nuestra parte estimamos que la actualidad ya se superó la necesidad de "dividir tajantemente" el derecho en Público y en Privado, a efecto de complementar la necesaria exposición al respecto a continuación nos referimos someramente a las argumentaciones dadas a favor y en contra de tales criterios.

Castorena, en su Manual de Derecho Obrero (1932), considera que el Derecho Obrero es una rama del Derecho público, puesto que su aplicación esta mandada categóricamente por el Estado"...

⁸ CAVAZOS, Flores Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, ED 9ª, ED. Trillas, México 1998, p.29.

⁹ GARCÍA, Máynez, nombrado por CAVAZOS Flores Baltasar, *ibidem* p.30

¹⁰ CAVAZOS Flores, *idem*.

¹¹ *Idem*.

todo deber que nos imponemos por nosotros mismos es Derecho Privado; es Público el Derecho si el deber proviene no de nuestro ánimo, sino de una regla impuesta por el Estado... tratándose de particulares, las normas que los rigen son de Derecho público si su aplicación es impuesta por el Estado.¹²

Almosny, por el contrario, estima que "la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del Poder Público, el carácter de orden público que encierran las normas del Derecho del trabajo, su fuente misma que arranca del texto de las constituciones políticas, parece a primera vista confirmar la tesis de los que arguyen que el Derecho del trabajo es parte del Derecho Público interno. Sin embargo, si se atiende a que todo el Derecho del trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole especialmente privada, por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del trabajo es, por su naturaleza, de la esfera de acción del Derecho Privado.

Radburch fue el que formuló por primera vez la teoría de un "tercer género" al expresar que "si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social cada vez va socavando más la separación rígida entre el Derecho público y el privado, entre derecho civil y derecho administrativo, entre contrato y ley, ambos tipos de derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al Derecho público ni al privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el derecho económico y el obrero".¹³

En igual forma se pronuncia Castán Tobeñas al indicar que "integrado el Derecho laboral por elementos de Derecho Público y de Derecho privado, sobre pasa la clásica división bipartita de las disciplinas jurídicas y crea una tercera agrupación.

En contra de estas ideas que nos hablan de un "tercer género de derecho", se encuentra Sinzheimer, que sostiene que el Derecho del trabajo es "un derecho unitario que comprende normas de

¹² CAVAZOS, *Ibidem*, p. 31

¹³ CAVAZOS, *idem*.

Derecho público y de Derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del trabajo es Público supone al Derecho privado y a la inversa”.

Pérez Botija también considera inadmisibles la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: “no debe aplicarse a las normas del Derecho del trabajo la tesis de que puedan tener una naturaleza jurídica especial.¹⁴

Por lo demás, consideramos que actualmente resultaría difícil no estar de acuerdo con las ideas expresadas por Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho público y del Derecho privado.

Efectivamente, el Derecho del trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el “ contrato” de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común. Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho Público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho Privado.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del trabajo es en realidad un verdadero y distinto “ derecho social”.

Gurvitch y Gierke consideran que el derecho social es un derecho de comunión o de integración, distinto del Derecho privado, en donde se dan relaciones de coordinación, y del Derecho público, donde existen vínculos de subordinación. Sin embargo, autores como Krotoschin opinan que el derecho social implica un término muy amplio. “ Su identificación con el Derecho del trabajo no es esencial, sino

¹⁴ CAVAZOS, Supra, p.31.

circunstancial...”, y en consecuencia, por ser un giro sociológico antes que jurídico, se juzga inconveniente su asimilación.¹⁵

De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho laboral siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales, sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.¹⁶

1.2.1. -IMPRONTA PRIVATISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para establecer la Naturaleza Jurídica del Derecho del trabajo es importante explicar diversas teorías que analizan la naturaleza de esta disciplina, empezando por la corriente civilista que sostiene que el derecho del trabajo es una rama especial del derecho privado, similar al derecho civil o mercantil. Dentro de este orden de ideas, se estima que regularmente, de manera autónoma, completa y especializada fuera de las normas y principios del derecho civil, las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, como si se tratara de sujetos particulares e iguales.

Dentro de este orden de ideas se pondera que nuestra disciplina forma parte del derecho privado, mediante la reglamentación de la autonomía individual como en el contrato de trabajo. El carácter de esta disciplina como parte del derecho privado se confirma en virtud de que su zona central y el elemento motriz es la reglamentación de la relación de trabajo, además de que la empresa u organización del empresario es fruto también de la iniciativa privada. Asimismo, se sostiene que regula y estudia las instituciones privatistas del contrato de trabajo entre sindicatos de trabajadores y patrones, ejes del sistema jurídico del derecho del trabajo. Aunque con algunas figuras vinculadas al derecho público, prevalecen en su seno las instituciones de derecho privado, toda vez que el escenario en donde se desarrollan las relaciones individuales y colectivas de trabajo es precisamente en la empresa privada. Así, el vínculo jurídico que liga al trabajador con el patrón, gira en torno a una organización controlada por este último, destinada a realizar una actividad económica productiva o de intercambio con propósito de lucro.

¹⁵ CAVAZOS, Ob. Cit. p.32.

¹⁶ idem.

En la doctrina francesa, con Camerlynck Lyon- Caen, se avala también la tesis de que pese al carácter imperativo el derecho del trabajo, sus normas no forman parte del derecho público. Que su ubicación ha de encontrarse en el derecho privado, no obstante que cuente con el rasgo peculiar de que los sujetos de las relaciones de trabajo sean más frecuentemente grupos que individuos. Asimismo, se pretende colegir que los conflictos de trabajo también constituyen controversias jurídicas entre intereses privados.

Entre los autores mexicanos es compartido el criterio de que el derecho del trabajo no se rige ni forma parte del llamado derecho privado, puesto que no estudia ni regula el paso de los bienes o cosas de las personas, de un patrimonio a otro, como ocurre en el derecho civil y el mercantil. Si el patrimonio ha de entenderse como el conjunto de haberes o bienes con que cuenta una persona, es claro que en el derecho del trabajo no se reglamenta la vida o el destino de las cosas, ni tampoco su manejo en el mercado, sino la manera de ordenar con dignidad y justicia social la existencia de los hombres que trabajan.

Por otra parte, el Estado, por medio de la ley, interviene en las relaciones laborales imponiendo a las negociaciones y contratos, una protección en bloque a favor de los trabajadores. Así puede comprobarse si se advierte que no podrán contratarse jornadas mayores de ocho horas diarias, ni restricciones inferiores al salario mínimo, que no puedan suprimirse los días de descanso obligados por la ley, ni dejarse de otorgar las vacaciones.

Por consiguiente, la naturaleza del derecho del trabajo se afirma que no es privada pues el Estado interviene para proteger preferentemente a los trabajadores, a la vez que limita la igualdad y libre voluntad de las partes para contratar laboralmente. De esta manera nuestra doctrina coincide, cuando menos hasta ahora, frente a los embates del nuevo liberalismo, en que al derecho del trabajo no interesan tanto las cosas o los bienes materiales, cuanto las personas que subsisten con su esfuerzo cotidiano.¹⁷

¹⁷ SANTOS Azuela Héctor, Derecho del Trabajo, 1ª ed, Ed. Mc. Graw Hill. . México 1998, pp. 51 y 53

1.2.2. -CORRIENTE PUBLICISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para un importante sector de la doctrina, el derecho del trabajo forma parte del derecho público para responder a los reclamos del hombre de nuestro tiempo, así como a la necesidad de garantizar el bienestar y con ello la paz.

En esta virtud se estima que las repercusiones jurídicas de las diferentes figuras laborales, y muy particularmente aquellas que se producen con las relaciones o con los contratos de trabajo, desbordan el ámbito restringido de los contratantes. Por ello, se considera que el Estado debe intervenir no sólo para concertar los intereses de las partes, sino para proteger, con todo el rigor posible, la seguridad del trabajador y por ende la realización de la justicia social

Concordar y dar salida a los intereses laborales permite realizar con justicia el bien común y lograr con eficacia la coexistencia pacífica de todos los gobernados. Mediante normas de derecho público y la inspección obligatoria del trabajo por los órganos administrativos especializado, debe procurar la protección de los trabajadores y promover la defensa y mejorar de sus intereses.

Para sostener que esta disciplina forma parte del derecho público, se encuentra la afirmación de que sus principios no se fundan en la necesidad de realizar la justicia conmutativa que regula las relaciones entre partes iguales.

De esta manera pretende regular las relaciones jurídicas entre los patrones y los trabajadores, con la idea de realizar la justicia distributiva que compense y dignifique a las clases económicamente desvalidas. Para ello es indispensable la intervención oficiosa del Estado, que por encima del principio de autonomía de la voluntad, intervengan imperativamente para defender e incluso reivindicar a los obreros.

Para el maestro Lionello Levi Sandri, el carácter público de esta disciplina se pone de manifiesto en diferentes figuras e instituciones como la regulación de la vida sindical, o aquellas que constituyen el ordenamiento administrativo laboral, el de la seguridad social o el régimen referente a la educación y la capacitación profesional.

Por otra parte, una corriente doctrinal muy importante considera que el derecho del trabajo tiene antecedentes seculares en el derecho privado (civil y mercantil), pero que ha evolucionado hasta integrarse sistemáticamente dentro del derecho público, donde tiende a tomarse tributario del orden jurídico administrativo.

Otra corriente de opinión señala que esta disciplina tampoco forma parte del derecho público, puesto que no estudia ni regula la organización ni el desarrollo del Estado. Que mucho menos se ocupa de la vida de la administración pública. Por lo mismo sostiene que esta disciplina no regula las relaciones jurídicas de supraordinación y jerarquía entre el poder del Estado y los particulares, pese a que se ocupe de dar una protección preferencial a los intereses y derechos de los trabajadores.

1.2.3. -NATURALEZA MIXTA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Una tercera corriente doctrinal afirma que el derecho del trabajo adquiere la naturaleza de un ordenamiento especial para los trabajadores al igual que el derecho mercantil, entendido en su momento, como un estatuto para los comerciantes.

Para alguna corriente doctrinal, el derecho del trabajo se encuentra formado por un conjunto heterogéneo de normas de carácter público y privado que se integran de manera peculiar, sin llegar a presentarse reciprocamente. Esta tesis se estima inconsciente, pues no atiende a la existencia de la unidad del derecho, que supone natural y por ende, indefectible, la interrelación entre todas las normas, instituciones y ramas que forman integralmente el orden jurídico.

Camerlynck Lyon- Caen consideran que es insostenible la autonomía absoluta del derecho del trabajo, puesto que éste se encuentra informado por principios de derecho público y privado. ¹⁸

Ulpiano en una concepción difícilmente superada, sostenía que el Derecho Público se relacionaba a las cosas de interés colectivo y se expresaba en las normas relativas al derecho sagrado,

¹⁸ CAVAZOS, Ob Cit. p.p.58-60.

al sacerdocio y a los magistrados. El derecho privado atendía el interés particular y se manifestaba en los preceptos del derecho natural, de gentes y civil.¹⁹

Dentro de la concepción burguesa liberal, Savigny y Stahl señalan que es Derecho Público cuando el Estado es el fin y el individuo resulta secundario; a la inversa, cuando el fin es el individuo y el Estado queda en segundo plano, corresponde al Derecho Privado. El fin del Derecho es la persona individual o colectivamente considerada; nunca podrá desligarse del interés del Estado al individuo, que no solo es objeto sino motivo de preocupación de todo el que hacer normativo.²⁰

Roguin y Jellinek afirman que cuando uno de los sujetos, activo o pasivo o ambos, son el Estado o una autoridad, la relación es Derecho Público.²¹

Todo Derecho es Público, en cuanto emana de un órgano del estado; pero todo derecho también es Privado, en cuanto tiende a la regulación de las relaciones entre personas.

León Duguit con mayor acierto ha afirmado que no existe una persona colectiva soberana y otras individuales, sujetas a la voluntad de la primera; no existen por ello, personas de derecho público y de derecho privado. O todo es privado, o solo existe solidaridad, fundada en la creencia de la necesidad de la norma.²²

1. 3-FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El derecho del trabajo tiene dos finalidades la inmediata y la mediata. La finalidad inmediata, es actual, pues está dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas y salarios suficientes son las metas mínimas.

¹⁹ ULPIANO, Nombrado por Briceño Ruiz Alberto, derecho individual del trabajo, Ed. HARLA, México 1985, Pág. .28

²⁰ Savigny y Stah Nombrado por Briceño Ruiz Alberto, Idem.

²¹ Roguin y Jellinek Nombrados por Briceño Ruiz Alberto, idem.

²² Duguit León Nombrado por Briceño Ruiz Alberto, Ibidem, p.29

La finalidad mediata, pertenece al mañana, tal vez al reino de la utopía. Su realización corresponde a los trabajadores, y concretamente al movimiento obrero, y al campesino, lo que no quiere decir que nada tenga que ver con ello el derecho del trabajo, porque a este estatuto le toca garantizar la libertad de acción del movimiento obrero.

La finalidad del Derecho del Trabajo esta comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de producción, patrón y trabajador. El artículo 2°. De la Ley Federal, es normativo para lograrlo.

El equilibrio tiene un doble aspecto: económico, en cuanto a utilidades y salarios; jurídico, al preservar los derechos del trabajador y del patrón.²³

La finalidad suprema del Derecho del trabajo será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humana, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

El Derecho del trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades. Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el Derecho del trabajo, nos dice Cabanellas que “ considerando el derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del Derecho laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores”.

Por nuestra parte, estimamos que los fines del Derecho del trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil de la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico sociales.

²³ BRICENO Ruiz Alberto, Ob. Cit, p.13

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo; la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Efectivamente, el fin sustancial y primario del Derecho laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello se hace necesario profundizar en el campo teológico del Derecho laboral para llegar a conocer sus finalidades inmediatas. Así, encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.²⁴

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.²⁵

Pensamos que la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, salvo que se trate de garantías constitucionales otorgadas a la persona humana.

Lo anterior no quiere decir, entiéndase bien, que el Derecho laboral no deba proteger a la clase trabajadora, pues sí debe hacerlo, en tanto que esa protección no llegue a convertirse en un consentimiento, en una tutela que acepte todas las relajaciones.

²⁴ CAVAZOS Flores Baltasar, 40 Lecciones de Derecho laboral, ed 9ª, Ed. Trillas, México 1998, p.29.

²⁵ CAVAZOS, Flores Baltasar, Ídem.

Por lo que en conclusión el fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social (Art. 2.), L.F.T.). La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social.

La justicia social en el campo del derecho del trabajo, consiste en la armonía de las relaciones obrero – patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones; y de que esa armonía y proporcionalidad son alcanzadas mediante el principio de preeminencia- el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales-; de dignidad – los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por sí mismos-; de vitalidad- conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores-; libertad de los trabajadores y patronos son libres para elegir la ocupación y para asociarse-; de dotación- acceso de los trabajadores a la propiedad-; de igualdad- equiparación de los patronos y trabajadores, y de estos entre sí, en lo que son iguales -; de desigualdad- distinción entre patronos y trabajadores, y de estos entre sí, en lo que son desiguales-; de producción- rendimiento del trabajo-; de protección- tutela de los trabajadores-; y de participación- distribución de los beneficios de entre los trabajadores y patronos.

Algunos fines del derecho del trabajo de acuerdo con Roberto Muñoz Ramón son los siguientes:²⁶

Fines Jurídicos.

Nuestro ordenamiento laboral positivo consagra a la justicia social como su fin supremo y reconoce que, en su esfera de regulación, esta especie de justicia se manifiesta como armonía en las relaciones obrero- patronales y proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

La justicia social como suprema finalidad del derecho del trabajo, se encuentra consagrada en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: " Las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos."

²⁶ MUÑOZ Ramón, Roberto, Derecho del trabajo, Teoría Fundamental. Tomo I, 7ª ed. Ed. Porrúa, México 1996, p.125.

La idea de la justicia social como suprema finalidad del derecho del trabajo y su peculiar forma de manifestarse en el campo de las relaciones obrero patronales, además de estar reconocida expresamente en los preceptos trascritos, la encontramos en todas las normas laborales. Esta inmanencia la reconoce el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer: " A falta de disposición expresa se tomaran en consideración los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 constitucional, al explicar"... todos sus principios tienden a una misma función, que es la regularización armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo".

Fines Éticos.

La finalidad de preeminencia se manifiesta al reconocer la ley al hombre como la fuente, centro y fin del derecho del trabajo y su supremacía sobre los grupos sociales organizados jurídicamente en sindicatos.

La finalidad de dignidad la encontramos en el trato que la ley da a los trabajadores y patrones como personas con inteligencia, voluntad y con fines propios que cumplir por sí mismos; al reconocer que el trabajador no es una mercancía sino una prolongación de la persona humana; al trazar los lineamientos de lealtad recíproca imponiendo a los patrones el deber de previsión y a los trabajadores el deber de fidelidad; al organizar la relación laboral de tal manera que al hombre- el trabajador o patrón- se le debe tratar con dignidad; al estatuir como regla general la disposición de que los patrones no podrán separar de una relación de trabajo a ningún trabajador sin causa justificada.

La finalidad de libertad se expresa al permitir a los trabajadores y patrones dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode; al autorizar a los trabajadores y patrones a formar sindicatos y asociaciones profesionales.

La finalidad de igualdad se formula al tratar igual a los trabajadores y patrones, y a estos entre sí, en lo que son iguales. La finalidad de desigualdad se reconoce al distinguir a los patrones y trabajadores, y a estos entre sí, en lo que son desiguales.

La finalidad de protección, en su magnitud preponderantemente ética, se manifiesta en la protección de los menores y de las mujeres embarazadas, en la irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores, en la prohibición de que las condiciones de trabajo sean inferiores a las fijadas por la ley en la regla de que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalezca la más favorable al trabajador.

Todas estas finalidades – de preeminencia, dignidad, libertad, igualdad, desigualdad y protección – son de carácter ético.

Fines Económicos.

Son de naturaleza económica los fines del derecho del trabajo que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regularización de la producción. Entre los fines económicos a los que se dirige el derecho del trabajo encontramos los de vitalidad, dotación, producción, protección y participación.

La finalidad de vitalidad, en sus aspectos económicos, se patentiza en la oportunidad que da la ley a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo al proclamar que “ el trabajo es un derecho y un deber social”; al instituir que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La finalidad de dotación se proclama al imponer a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

La finalidad de producción la encontramos al promover el desarrollo de la producción otorgando a los patrones las facultades de organizar y dirigir el trabajo y al imponer a los trabajadores la obligación de obedecer las ordenes del patrón concernientes al trabajo; Al reglamentar la huelga y el paro para impedir las suspensiones del trabajo por actos de violencia o indisciplina.

La finalidad de protección en su faceta económica, se manifiesta al proteger el salario.

La finalidad de participación, eminentemente económica como las anteriores, se consagra al establecer el derecho de los trabajadores en participar en las utilidades de las empresas.

Fines Sociales.

Al hablar de fines sociales nos referimos a aquellos que tienen un marcado acento de previsión social.

La finalidad de vitalidad se manifiesta en su magnitud de previsión social al imponer al patrón la obligación de emplear los medios necesarios y las medidas de higiene y seguridad para la previsión de los accidentes y para que los trabajadores tengan la mayor garantía para su vida; al estipular la responsabilidad de los empresarios de pagar indemnizaciones en los casos que los trabajadores fallezcan o les resulten incapacidades con motivo del trabajo; al instituir como de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social que comprenda seguros de validez, vida, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades, accidentes, de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

La finalidad de protección, en su faceta de previsión social, se expresa al proteger al trabajador contra los peligros del trabajo y en el tiempo del trabajo.

Fines Culturales.

Son aquellos que tienden a permitirle a los trabajadores el acceso a la educación y a participar del acervo cultural de la humanidad.

En la finalidad de vitalidad encontramos manifestada la índole cultural del derecho del trabajo al limitar la jornada de trabajo, al establecer el descanso semanal y las vacaciones para permitirle a los trabajadores dedicarse a actividades educativas y culturales; al imponer a los patrones la obligación de establecer escuelas, fomentar las actividades culturales, otorgar becas y capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Fines Políticos.

La constitución de 1917, en el artículo 123 consagro todos los principios de la relación laboral armónica y de la distribución laboral proporcional de justicia social. Al consagrar los mencionados principios lo hizo en disposiciones prescriptivas – de aplicación inmediata o de aplicación diferida- y en disposiciones programáticas.

Las disposiciones prescriptivas de aplicación diferida como las disposiciones programáticas, son pautas políticas que están señalando al legislador cuales son las finalidades que deben inspirarlo en la formulación de las normas laborales.

1.4. -CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La característica principal del derecho del trabajo es el derecho de una clase social frente a otra, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra, es decir un derecho de la clase trabajadora.²⁷

Mario de la Cueva destaca los siguientes caracteres del derecho del trabajo:

a) Es Derecho Inconcluso. La legislación contiene garantías mínimas, sobre la base de que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales y económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

Considera que el derecho del trabajo es un derecho dinámico, donde la ley ocupa un nivel intermedio en la escala de normas laborales; por debajo de ella, están las condiciones de trabajo prohibidas, por violar las garantías mínimas de los trabajadores; por encima, las condiciones pactadas en forma individual o colectiva.

b) Su Fuerza Expansiva. Se ha transformado en el derecho común para la prestación de servicios.

²⁷ CUEVA , Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9ª ed. Ed Porrúa, México 1998, 2 Vols. p.88.

c) Es Derecho Concreto y Actual. No obstante su generalidad su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y profesión de las personas.

d) Derecho Imperativo. El derecho del trabajo forma parte del orden público, por lo que las normas de orden público son imperativas, no pueden ser derogadas por la voluntad de los particulares, y los derechos que genera son irrenunciables. En base a ello surge la regla en materia laboral de la nulidad de pleno derecho, esto es, el trabajador no está obligado a cumplirlas, sin que se requiera denunciarlas ni una declaración previa de nulidad.²⁸

Para Trueba Urbina el derecho del trabajo tiene un carácter proteccionista pues " en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de la misma tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora".²⁹

El Derecho del Trabajo: tiene un carácter imperativo, el cual es dirigido, en un principio, para la exclusiva protección del trabajador y del empleado.³⁰

Cuando se habla de los caracteres del Derecho del trabajo, se dice que se trata de un derecho inconcluso, que es un derecho tutelar de la clase trabajadora, que es un derecho típicamente clasista y que es un derecho de privilegio.

De la Cueva, con toda razón, sostiene que el Derecho laboral es un derecho inconcluso porque " cuando se cumpla el fin que llamamos la finalidad mediata del Derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre... la Ley del trabajo es de contenido humano... sus formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión, de las fuentes formales del Derecho laboral, lograr que esos contenidos crezcan continuamente en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas".³¹

²⁸ CLIMENT, Beltrán Juan B., Ley Federal Del Trabajo, 7ª ed. Ed. Esfinge, México 1993, pp.37-38.

²⁹ BUEN, Néstor del, Derecho del Trabajo, duodécima ed. Ed. Porrúa, México 1998, p.65

³⁰ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ, Cisneros Miguel, Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, 11 ed. Ed. Cárdenas, México 1979, p.46

³¹ CUEVA, Mario de la., nombrado por Cavazos Flores Baltasar, Ob. Cit, p.33

Es decir, si el Derecho del trabajo estableciera "máximos" en lugar de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad. De allí que, estableciendo mínimos superables por la costumbre, la jurisprudencia o los principios generales del derecho, sea considerado siempre como un derecho sin terminar y en constante evolución.

También se ha dado en caracterizar al Derecho del trabajo como un derecho clasista, típicamente protector de la clase laborante. Nosotros definiremos de tal criterio, pues pensamos que, si bien es cierto que el Derecho laboral surgió como un derecho de lucha y de facción que buscaba por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de sus empleos, también lo es que en la actualidad, el Derecho del trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinado y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

El Derecho del trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.³²

HECTOR SANCHEZ AZUELA señala que los caracteres del derecho del trabajo son los siguientes:

1. - La especialidad del derecho del trabajo;
2. - El derecho de clase;
3. -Carácter imperativo;
4. -Carácter Programático, y
5. - Carácter expansivo.³³

1. - ESPECIALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Es apasionante destacar los caracteres distintivos de un derecho original, atrevido y generoso, diferente de las demás disciplinas. Por lo mismo, en virtud de su desarrollo cuantitativo y cualitativo, así como de su amplia evolución en la Ley, en la doctrina y en la jurisprudencia, esta disciplina estudia y

³² CAVAZOS, Flores Baltasar, *Ibidem*, pp.34 y 35.

³³ SANTOS, Azuela Héctor, *Ob. Cit*, pp.105 - 117.

rige el ámbito jurídico del trabajo personal subordinado (Art. 20 y demás relacionados de la Ley Federal del Trabajo.).

Como estatuto especial, el derecho del trabajo se presenta como un conjunto sistemático de normas que pretende servir y realizar la justicia social. Reglamenta también las relaciones sociales cimentadas en la idea toral de la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena. Para buscar su esencia, sólo la historia puede informar, en todo tiempo, sobre la idea de justicia que inspira las normas, las cuales pretenden alcanzar un orden en paz, dentro de un sector determinado de la relación social humana.³⁴

El derecho del trabajo ha merecido un lugar especial en la cátedra y en la doctrina, logrando conjuntar dos elementos: a) la validez y sólida fundamentación de sus principios, y b) su trascendencia en la formación universitaria como disciplina básica en los modernos programas de estudios.³⁵

2. - EL DERECHO DE CLASE.

La particularidad clasista del derecho del trabajo como ordenamiento reivindicador y tutelar de los trabajadores, ha traído como consecuencia que esta disciplina sea denominada, por algún grupo de autores, como legislación o derecho de clase.

En diferentes sistemas y principios constitucionales del derecho del trabajo se consigna la necesidad de remover los obstáculos económicos-sociales que al coartar la libertad y la igualdad de los trabajadores impiden su desarrollo y su participación en la organización política, social y económica del Estado. Por lo mismo afirma Pierro, que el trabajo no es una mercancía ni puede ser reducido al carácter del derecho real.³⁶ El principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminaciones se convierte en un principio general de la elaboración y aplicación del derecho del trabajo

³⁴ BORRAJO, Dacruz Efrén, Introducción al Derecho Español, 9ª ed. Ed. Tecnos, Madrid, 1975, p.35

³⁵ SOTO, Cebón Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, 8ª ed. Ed. Trillas, México, 1992, p.42.

³⁶ PIERRO Mariano, nombrado por Santos Azuela, Ob. Cit., p.108.

3. - EL CARÁCTER IMPERATIVO.

Con pretensión de validez universal se reconoce este carácter imperativo del derecho del trabajo, del que se desprende que además de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de su indemnización, los mismos nunca podrán ser objeto de cesión o embargo, compensación, retención o descuento.

A la luz del derecho mexicano, la naturaleza imperativa de esta disciplina deriva de dos factores: su vigilancia de oficio por parte del Estado, a través de la inspección del trabajo, y su irrenunciabilidad, pese a la voluntad de los trabajadores. De esta suerte, la irrenunciabilidad es fruto de la necesidad de perpetuar el carácter protector del derecho del trabajo, al grado de tomarlo inamovible para reafirmar de esta manera su naturaleza de orden público.

Así, mediante una formula moderna de índole imperativa y tutelar, se pretende instaurar el equilibrio de las relaciones obrero- patronales mediante la legislación social y el intervencionismo del Estado.³⁷

El sentido de imperatividad y en especial del carácter irrenunciable de las normas de trabajo, tienen justificación en el temor fundado de que el patrón abuse, como lo hizo en el pasado, de la condición desigual de los trabajadores.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales no se restringe sólo a la celebración de los contratos individuales de trabajo o a las simples relaciones de este tipo, sino que también es aplicable a la negociación profesional y al contrato colectivo. Por su sentido social, la naturaleza irrenunciable de los derechos del trabajo no se entiende limitada a negociación particular o a la simple relación individual, sino que adquiere un carácter imperativo de eficacia general. El derecho del trabajo se estima irrenunciable debido a que sus disposiciones protectoras rebasan y nulifican el consentimiento de las partes.

³⁷ VALENCIA, Hugo, El Derecho del Trabajo en el Ecuador. El derecho Latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1974, tomo I, P.746.

4.- CARÁCTER PROGRAMÁTICO:

Si se considera que las exigencias y aspiraciones de los trabajadores han cambiado en la historia, es advertible también que el derecho del trabajo se renueva permanentemente, a medida que nuevos grupos humanos se vinculan al mundo laboral al ritmo de los cambios tecnológicos. Sin embargo, la resistencia constante y diversificada de la empresa para respetar las normas laborales han determinado la frecuente divergencia entre la teoría y la práctica del derecho del trabajo. Esta circunstancia ha dado lugar a la necesidad de adaptar el ordenamiento positivo a la complejidad de cada uno de los casos, momentos y coyunturas que a su vez han convertido a esta materia en un ente particularmente evolutivo.

En este sentido, se ha afirmado que el derecho del trabajo cuenta con carácter programático, pues se estima que obliga al Estado a diseñar una política social pro pendiente a mejorar progresiva e irreversiblemente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, aunque la dogmática comparte este criterio, las frecuentes reformas legislativas en contrario y el aval inusitado de la jurisprudencia corroboran lo contrario.

5.- CARÁCTER EXPANSIVO.

Vinculado el carácter expansivo del derecho del trabajo se menciona su universalidad, toda vez que su desarrollo local y regional se fue ensanchando hasta rebasar las fronteras nacionales para dar pauta a la vida del ordenamiento jurídico internacional. A nivel interno y multinacional, esta disciplina desplegó su función tuitiva y reivindicatoria hacia nuevos núcleos de trabajadores, así como a nuevos campos de actividad laboral. La retroalimentación de textos legislativos, resoluciones, criterios de jurisprudencia en materia del trabajo, amén del auge y sentido del nuevo orden laboral comunitario, confirman este carácter.

Por lo mismo es sugestiva la idea de que por este carácter el derecho del trabajo ha ensanchado su estela protectora a todo tipo de actividades en la búsqueda de una tutela integral de la actividad productiva del hombre en todas sus expresiones: manual e intelectual, pública o privada, independiente o subordinada.

Se considera también que el derecho del trabajo, y en especial el Mexicano, tiene carácter territorial, puesto que pretende regular y proteger todas las relaciones de trabajo generadas dentro del ámbito espacial y personal del Estado. De esta manera, según el criterio del legislador, nuestro ordenamiento regula todas las relaciones laborales comprendidas dentro del territorio nacional (Artículo. 1º. LFT).³⁸

Para Roberto Muñoz Ramón el derecho del trabajo reviste los siguientes caracteres específicos: es un derecho clasista, humanista, prospectivo, socio- gráfico y dinámico.³⁹

Carácter Clasista.

De acuerdo con la terminología tradicional- Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina- el derecho del trabajo es clasista porque protege a la clase proletariada.

La aseveración mencionada es verdadera en cuanto que el derecho del trabajo es clasista y protector de la clase trabajadora, pero encierra un grave error: él que radica en sostener que el matiz clasista del derecho del trabajo deriva del principio de tutela de la clase proletariada. Esta creencia es infundada porque el carácter clasista no emerge del principio protectorio sino del principio de nivelación social consagrado por nuestra rama jurídica. Ya que el rango de derecho clasista del derecho del trabajo no emerge del principio de protectorio sino que es una emanación del principio de nivelación social. Es decir, el reconocimiento de la existencia de dos clases sociales – obrera y patronal- en la regulación de la conducta de sus miembros – trabajadores y patrones- con el fin de armonizar sus relaciones y proporcionalizar la distribución de los bienes producidos por esas relaciones, es el que matiza y tiñe del colorido o tonalidad clasista a las normas laborales.

Carácter Humanista.

El perfil humanizado a que aludimos es la propia naturaleza del hombre que requiere: ganarse la vida mediante un trabajo, obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida, desarrollar su trabajo en condiciones que fomenten y defiendan su vida y salud, subvenir su subsistencia y de sus familiares

³⁸ SANTOS, Azuela Héctor, Ob. Cit., p. 116.

³⁹ MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo., Teoría Fundamental, Tomo 1º., 7ª ed., Ed. Porrúa, México 1996, p.155

cuando sea incapaz de sostenerse por su propio esfuerzo, desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano, ser la fuente, el centro y el fin de las normas laborales y vincularse personal, leal y dignamente en la relación de trabajo.

Carácter Pospectivo.

El carácter pospectivo del derecho del trabajo se refiere a la expansión, extensión de nuestra rama jurídica a nuevos sectores de obreros y empleados.

El carácter prospectivo del derecho del trabajo también aflora expresamente en nuestro derecho positivo, por una parte, al enunciar, sin limitar, los casos que deben regir las normas laborales: las leyes del trabajo regirán " entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo" (Art. 123-A, párrafo 1° y 2° de la Constitución); y por otra parte, al establecer que " se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe" (Art. 21 L.F.T.).

Carácter Sociográfico.

El derecho del trabajo, sin perder su generalidad, toma en consideración aspectos circunstanciados y concretos de su ámbito territorial de validez, de las actividades y profesiones que regula y de las personas sobre quienes rige. Al tomar en consideración tales aspectos se reviste de un carácter sociográfico que nos permite reconocerlo y distinguirlo de las otras ramas jurídicas.

La fuente primaria del rango sociográfico del derecho del trabajo se encuentra en el propósito de desarrollar plenariamente todos y cada uno de sus principios – armonía, proporcionalidad, mutación y restauración-, adoptando las medidas adecuadas a las distintas zonas económicas en que se prestan los servicios, a las diversas actividades y profesiones que regula y a las características de las personas sobre las cuales rige.

Carácter Dinámico.

En la exposición de motivos de la iniciativa de la Ley vigente, se reconoce el carácter dinámico de nuestra rama jurídica cuando se afirma: "... La Legislación del trabajo no puede ser un derecho estático sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que produce sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores... tiene que ser un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita".

Por otra parte el carácter dinámico de nuestra rama jurídica no sólo se revela en la permanente producción de nuevos beneficios sino en el continuo mejoramiento de los vigentes.⁴⁰

1.5. EL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO PÚBLICO Y SOCIAL.

En el siglo XIX Otto Von Gierke señalaba que en el curso de la historia al lado del derecho del Estado y del derecho privado, regulador de las relaciones entre personas determinadas, existe un derecho social creado por las corporaciones, que atiende primordialmente al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico, esto es, por el trabajo que desempeña. ⁴¹

George Gurvith sostiene que el derecho social es el derecho de las comunidades humanas no estatales, concepto que no podemos admitir si recordamos que el Estado se integra esencialmente con una población establecida en un lugar geográfico determinado y que para su regulación ha creado un organismo superior, al que se somete, llamado gobierno.⁴²

Paúl Pic afirma al hablar de la autonomía del Derecho del Trabajo, que es una rama muy diferente por su espíritu y sus métodos, a todas las ramas del derecho; no es sino la economía social aplicada. No podemos estar de acuerdo, en vista de que implica el sometimiento del Derecho del

⁴⁰ MUÑOZ, idem, p.166.

⁴¹ VON, Gierke Otto, nombrado por Briceño Ruiz, Op. Cit. , p.29

⁴² GURVITH, George, nombrado por Briceño Ruiz, Idem.

Trabajo a la economía, aunque debe reconocerse, en sentido amplio, que la economía es expresión de la política.⁴³

El derecho del trabajo tiene un sentido económico de protección al trabajador y a otros elementos como prestadores de servicios independientes; el derecho social tiene un contenido sociológico que lo proyecta en la legislación laboral. De esta idea se puede inferir que el Derecho del Trabajo forma parte de un Derecho Social; sin que este se agote en el Derecho del Trabajo.

Se señala para todos los autores que la norma jurídica emana de un órgano especializado del Estado, tiende a regular la vida del hombre en sociedad; con tal objeto, toda norma tendrá el carácter de social, sin que pueda confundirse la norma jurídica con el uso, la costumbre o la moral. Esto significa que el Derecho sólo es en tanto pueda ser social, regulador de una sociedad.

Insistir en el término de Derecho Social, porque las normas regulan a una parte de la sociedad, con posibilidad de integrar coaliciones o grupos de carácter permanente o que lleva a cabo una actividad económica trascendente, tiene un defecto de principios: nadie puede pretender que sea social el derecho de los trabajadores y antisocial o asocial aquel que se refiere a las otras diversas disciplinas de la ciencia jurídica.

Si al denominar Derecho Social a nuestra materia, algunos autores lo quieren referir a los trabajadores, a la garantía de su dignidad y asegurar su mejoramiento social, económico y cultural; si se piensa que la principal preocupación del Estado deben ser los trabajadores, sean de la ciudad, del campo, dependientes o asalariados, esto corresponde a una idea socialista.

Así las garantías son tuteladas en beneficio de todos; mediante la libertad individual colectivas; la propiedad individual es entendida como parte de una propiedad social; el marco de las llamadas libertades o garantías individuales ha sido rebasado en atención al interés de la colectividad.

El Derecho no responde en nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista; es social. Esto implica que el derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario.⁴⁴

⁴³ PIC, Paúl, nombrado por Briceño Ruiz, *Ibidem*, p.30.

En México predomina la corriente que estudia el derecho del trabajo como una rama importante del derecho social, ya que su función tutelar y dignificadora pretende reivindicar a los grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos. Es decir, a los grandes sectores de la población integrados e identificados por dramáticos rasgos comunes como su miseria, su explotación, su desamparo, su ignorancia, su marginación o la grave injusticia de que son objeto.

En la experiencia moderna, el derecho del trabajo, se ha explicado como la disciplina integrante del derecho social que mayor desarrollo ha cobrado. Para una importante corriente el derecho social es entendido como el conjunto de normas, principios e instituciones que estudian y reglamentan la vida jurídica de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos.⁴⁵

Al derecho del trabajo actualmente se le ha considerado como una rama del Derecho Social, porque es un derecho reivindicador de los económicamente débiles.

El derecho social o derecho del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.⁴⁶

El derecho social integra al derecho del trabajo, tiene como fines considerar el trabajo como un derecho y un deber social.⁴⁷

La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del derecho del trabajo, ubicándolo en el derecho público, en el privado o en el social.

Al derecho del trabajo se le ha considerado como una rama del derecho social, porque es un derecho reivindicador de los económicamente débiles. Antaño, el derecho del trabajo, cuando luchó sólo por independizarse dentro de las zonas de influencia que indistintamente lo atraían para cada una de ellas y que eran las del derecho público o las de derecho privado. El derecho del trabajo nació dentro del

⁴⁴ BRICEÑO, Ruiz Alberto. Op. Cit. , p..31

⁴⁵ SANTOS, Azuela Héctor, Ob. Cit. , p.60

⁴⁶ TRUEBA, Urbina Alberto, Derecho Social Mexicano, 9ª ed, Ed. Porrúa , México 1998, p .115.

⁴⁷ DELGADO, Moya Rubén, El derecho Social del Presente, 7ª ed. Ed. Porrúa, México 1997,p.116

seno del derecho civil, y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de autonomía de la voluntad y sujeto a reglas privativas del derecho común.

Al adquirir autonomía jurídica, el derecho civil que lo regia quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del derecho invadiera la esfera del derecho público. Por ello resulta acertado pensar que el derecho del trabajo participa tanto en las normas del derecho público como de derecho privado.

SINZHEIMER, dijo que el derecho del trabajo era un derecho unitario que comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el derecho del trabajo es derecho público supone al derecho privado y a la inversa.⁴⁸

El Derecho Social es norma fundamental en la Constitución: en el artículo 123 se convierte en derecho del trabajo a través de estatutos, preceptos o normas protectoras y reivindicadoras para los trabajadores exclusivamente.⁴⁹

⁴⁸ SINZHEIMER., nombrado por Delgado Moya Rubén, *Ibidem*, p. 128 y 129.

⁴⁹ Delgado, *Ibidem*. P. 131.

CAPÍTULO II.

*EL DERECHO
CORPORATIVO DEL
TRABAJO.*

CAPÍTULO II.

DERECHO CORPORATIVO DEL TRABAJO.

2.1. - CONCEPTO, NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

2.1.1. - CONCEPTOS DE DERECHO COLECTIVO.

Para de la Cueva el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.⁵⁰

Según Guillermo Cabanellas es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

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

El Derecho Colectivo del trabajo, también conocido como derecho sindical, constituye una parte importante del derecho del trabajo; aquella, precisamente, que se refiere a la vida jurídica de la organización profesional. Con esta denominación se designó, desde la Revolución Industrial, a las asociaciones laborales de los trabajadores creadas para defender y promover sus intereses. Genéricamente se les estudió, en principio, como sindicatos.⁵¹

⁵⁰ CUEVA, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 9ª ed, Ed. Porrúa, México 1998, 2 Vols., p. 283

⁵¹ J. Kaye Dionisio. *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo*. 2ª ed, Ed. Themis, México 1995, p 331.

En esta materia se ha denominado derecho sindical, pues se considera que el calificativo de colectivo es inexacto, toda vez que al regular la existencia jurídica de la sociedad, todo el derecho es colectivo: El derecho civil, el mercantil, el agrario o el constitucional. Sin embargo, dentro del derecho mexicano la connotación de "colectivo" fue utilizada en la ley y reconocida en la jurisprudencia. Así, el legislador regula expresamente el contrato colectivo de trabajo o las relaciones colectivas: su modificación, suspensión y terminación.

Científicamente es más adecuado hablar de derecho sindical, pues dicha connotación permite referirnos a su origen, ya que la inquietud de formar un derecho protector de la persona y la familia de los trabajadores surgió en el movimiento sindical del siglo XIX. Más obedece también a sus objetivos principales que son, como ya se ha visto, la tutela y promoción de los intereses profesionales (o sindicales) de las organizaciones de trabajadores o patronos. La connotación de sindical obedece a las exigencias, movilizaciones y manifestaciones de la vida jurídica de los sindicatos.

Su finalidad, dirigida a realizar la defensa y mejoramiento permanente de los afiliados a través de su acción organizada mediante el sindicato, se considera también, como otro elemento para denominar a esta materia derecho sindical. Sin embargo nuestra ley, los tribunales del trabajo y los autores mexicanos de prestigio como Mario de la Cueva o Alberto Trueba Urbina lo denominan, en cambio, derecho colectivo del trabajo.

Con respecto a la naturaleza de esta disciplina, ha surgido una polémica profunda, si bien la doctrina dominante considera que constituye una rama del derecho del trabajo y también una parte importante del llamado derecho social.

Se estima, por consiguiente, que el derecho colectivo del trabajo regula la existencia de los sindicatos y demás organizaciones profesionales como las coaliciones, las federaciones o las confederaciones. Se colige que su objetivo primordial es realizar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo.

Dentro de este orden de cosas, se puede decir, en suma, que el carácter social de esta materia se confirma por varias razones como:

Su finalidad de proteger, compensar y dignificar a los trabajadores;
Su función de promover y mejorar de manera sostenida sus intereses colectivos, y
Su peculiaridad de favorecer la autodefensa de los intereses colectivos.

Al analizar el contenido de esta disciplina, la corriente de opinión predominante reconoce que el derecho colectivo del trabajo se encuentra cimentado en tres figuras:

El Sindicato;
El contrato colectivo de trabajo, y
La huelga.

Es preciso subrayar que el derecho colectivo del trabajo es entendido no como una disciplina jurídica autónoma sino como una parte importante del derecho del trabajo, cuya función es proteger y mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo no se refiere al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.⁵²

La diferente intención del derecho individual y del colectivo: el primero se refiere a los trabajadores en sí mismos y el segundo a la clase trabajadora.

El derecho colectivo del trabajo comprende las siguientes instituciones:

a).- La libertad de coalición. Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Este derecho está reconocido en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

b).- La asociación profesional. Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patrones, en defensa de sus intereses comunes.

c).- El contrato colectivo de trabajo. Es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.

⁵² SANTOS, Azuela Héctor, Ob. Cit. p 369 y 371.

d).- El reglamento interior de trabajo. Es un haz de normas que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y de la buena aplicación del contrato colectivo;

e).- Los conflictos colectivos de trabajo. La organización de las clases sociales dio nacimiento a las luchas desconocidas en el derecho civil y la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo demandó métodos procesales nuevos para resolver los conflictos.⁵³

2.1.2. - NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Juan D. Pozzo sustenta que se trata de un derecho privado de características especiales, dice si bien el derecho privado y el derecho colectivo de trabajo presentan distintas características y regulan situaciones distintas. „es necesario reconocer que tales diferencias son aparentes, pues en el fondo existe una estricta vinculación ya que la actuación de los institutos de carácter colectivo ... tiene por finalidad última, el mejoramiento de las condiciones laborales para todos y cada uno de los trabajadores integrantes, es decir que el derecho privado de trabajo evoluciona y progresa como consecuencia de la mayor actividad y representabilidad de los organismos colectivos”.⁵⁴

De la Cueva en cambio, partiendo del supuesto de que el derecho colectivo es un derecho frente al Estado, lo que le otorga el carácter de garantía constitucional y un derecho de una clase social: la trabajadora, frente al empresario, le atribuye la naturaleza de derecho constitucional y, por ende, de derecho público.⁵⁵

Con el derecho colectivo ocurre que siendo cierto que constituye, en parte, derecho público, ya que comprende todo un capítulo de garantías frente al Estado, en realidad la tendencia general de las disciplinas frente al Estado, lo encuadra y quizás en forma genérica, como una expresión contundente del derecho social, esto es, del que nace y se actualiza en beneficio de quienes pertenecen a una determinada clase social.

El derecho colectivo del trabajo es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad del proletariado; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia como sus agrupaciones de lucha social.⁵⁶

⁵³ J. Kaye, Dionisio, Ob. Cit. ,p.p.323 y 324.

⁵⁴ POZZO, Juan D., nombrado por Buen, Néstor del, Derecho del Trabajo, duodécima ed, Ed. Porrúa, México 1998. P.579.

⁵⁵ CUEVA, Mario de, nombrado por Buen, Néstor del, idem.

⁵⁶ BUEN, Néstor del, Idem.

2.1.3- FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

En realidad el derecho colectivo del trabajo es consecuencia de las tendencias fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad proletariada; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social. El derecho colectivo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado.

Los fines del derecho colectivo en México son, en realidad, fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por ultimo, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México: el sindicato, la contratación colectiva (coalición) y el derecho de huelga.

De esto deriva que puede reconocerse al derecho colectivo del trabajo en nuestro país, una finalidad esencial: la de constituir un elemento de equilibrio.⁵⁷

A).- LA FINALIDAD NORMATIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la definición misma del contrato colectivo del trabajo, contenida en el artículo 386 encontramos la raíz de la finalidad normativa del derecho colectivo. " Contrato Colectivo de Trabajo – nos dice – es el convenio celebrado... con objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por finalidad normativa entendemos, que a través del pacto celebrado entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, se establecen reglas generales que servirán de modelo de observancia obligatoria, al constituirse las relaciones individuales de trabajo.

Al señalar las características primordiales del derecho colectivo del trabajo dirigimos que es considerado por algunos autores como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, susceptible de ser mejorado por la vía de la contratación individual y colectiva.. Inclusive el texto del

⁵⁷ BUEN, Néstor del, Ob. Cit. , p.p.580 y 581.

artículo 56 de la ley afirma, en cierta manera, la misma idea: “ Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley...” Ello significa que esta es en la naturaleza misma del derecho laboral la posibilidad de su transformación, en beneficio de los trabajadores, en los términos que sean adecuados a las necesidades de estos y a las posibilidades de las empresas.⁵⁸

2. 1.4. -CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO:

La contratación colectiva reviste ciertas características entre las que encontramos la de Obligatoriedad, Extensibilidad, Inmediatez y Generalidad.

1. - Obligatoriedad.

El artículo 387 de la ley, señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, 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, en conclusión, el contrato colectivo de trabajo es un derecho privativo de la asociación profesional de trabajadores. La ley no contempla la firma del contrato colectivo de otra forma que no sea a través de la obligatoriedad, basándose en el principio de igualdad en el trabajo, consagrado en la fracción VII del Art.123 Constitucional; sin embargo lo anterior no implica la obligación del patrón de aceptar la propuesta sindical contenida en el clausulado del contrato colectivo, pues la ley permite que este se firme de común acuerdo entre los contratantes.

2.- Extensibilidad.

El artículo 396 de la ley señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, inclusive a los de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato colectivo.

⁵⁸ Íbidem, p. 584 y 585

3. - Inmediatez.

En cuanto a su inmediatez, el contrato colectivo de trabajo una vez entrado en vigor, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo.

4. - Generalidad:

Sobre la generalidad de contrato colectivo de trabajo debemos establecer que reúne las características de la ley como son su carácter obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o las empresas que abarque.

2. 1.5 - CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

La doctrina señala que el contrato colectivo se encuentra integrado por los siguientes elementos:

A).- Envoltura. Esta parte se integra con las cláusulas que regulan la vida del contrato colectivo como su duración, revisión, modificaciones y terminación, así como su ámbito espacial y personal de validez.

B).- Elemento normativo: Este elemento se constituye con el conjunto de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo.

C).-Elementos obligatorios: Integrado por todas aquellas disposiciones que fijan las obligaciones contraídas por las partes.

D).-Elementos accidentales: Se integra con las cláusulas que prevén situaciones específicas tales como la creación de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de funciones económico sociales y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por la Autoridad de Trabajo en los términos del artículo 392 de la ley, normas para dirimir controversias en el ámbito conciliatorio y otras.

Los artículos 390 y 395 de la ley, hablan sobre los requisitos de fondo y forma que debe reunir esta institución, señalando que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

2.1.6. - CONTENIDO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres 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.- La 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.- Disposición sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX.- 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.

2.1.7. - FORMAS DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento;
- II.- Por terminación de la obra; y

III.-En los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo a que se refiere el artículo 434 de la ley que trae como consecuencia el cierre de las empresas o establecimientos o la reducción definitiva de sus trabajos siempre y cuando concurren las siguientes causas:

a).-La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata, la terminación de los trabajos;

b).- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

c).-El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

d).- Los casos del artículo 38; y

e).- El concurso o la quiebra declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebros, el contrato registrará, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. En los casos de disolución de los sindicatos de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento.⁵⁹

⁵⁹ J. Kaye Dionisio , Ob. Cit . , p.p.338 y339

CAPÍTULO III.

*DE LA COALICIÓN
Y
DEL SINDICATO.*

CAPÍTULO III. DE LA COALICIÓN Y DEL SINDICATO.

3.1. - CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA COALICIÓN.

CONCEPTO

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, es muy claro que sus objetivos no se limitan sólo a la defensa de sus miembros, pues nada impide que por su conducto puedan también realizar el estudio y promoción de los intereses

colectivos. Así libremente una coalición se dedicó no sólo a la defensa sino también al estudio y lucha constante por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo durante más de diez años.

CARACTERÍSTICAS DE LA COALICIÓN:

La coalición tiene las siguientes características:

- a.-Es una agrupación temporal;
- b.-No necesita registro;
- C.-Tiene un fin limitado que es la simple defensa de los intereses de quienes la forman.
- d). -Se puede formar con dos trabajadores o patronos.⁶⁰

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo del trabajo, ni su inversión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos.⁶¹

3. 2. - NATURALEZA JURÍDICA DEL SINDICATO.

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

La capacidad de derecho se confunde hoy, con la personalidad, porque toda persona es capaz de tener derechos. La capacidad de hecho, esto es, la aptitud para ejercer derechos, se condiciona a la

⁶⁰ SANTOS, Azuela Héctor, Ob. Cit , p. 372

⁶¹ CAVAZOS , Flores Baltasar , Ob. Cit , p.229

capacidad de derecho. No se puede ejercer un derecho sin ser capaz de adquirirlo. La imposibilidad del ejercicio es, técnicamente, incapacidad. Confundiéndose la personalidad con la capacidad, es impropio decir que la persona jurídica de derecho privado tiene capacidad de derecho público, aunque la reciproca no sea verdadera.

La asociación profesional para existir precisa constituirse por negocio jurídico plurilateral, más la adquisición de la personalidad se condiciona a formalidades y a la autorización que la distinguen de las formas comunes de asociación. En relación también a esos actos prevalecen los principios de la libertad sindical, variables en el tiempo y en el espacio, como ya vimos, de allí el tormentoso problema de situarse la personalidad jurídica del sindicato en el campo del derecho público o del privado. Los modos de reconocimiento de las asociaciones profesionales o sindicales varían según las estructuras jurídicas y políticas de los Estados, unos sometiéndolos a exigentes formalidades, otros no.⁶²

3.2.1. - CONCEPTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO.

1. -CONCEPTOS

De acuerdo a la fracción XVI de nuestro artículo 123 constitucional que otorga tanto a los trabajadores como a los empresarios el derecho de " coaligarse" en defensa de sus intereses comunes, " formando sindicatos y asociaciones profesionales, en México los trabajadores han podido asociarse no solo para la defensa sino también para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes.

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

Éste derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen

⁶² GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ, Cisneros Miguel, Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II, 1ª ed, ED. CARDENAS, México 1979, p.722 .

capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad.⁶³

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

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

Se estima que el sindicalismo mexicano resultara indispensable para el progreso de nuestro país a pesar que en la actualidad se están tratando de formar nuevas organizaciones sindicales, como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) guiadas por intereses políticos que pueden causar serios problemas si se les permite que continúen con su labor de reivindicaciones obreras revolucionarias.⁶⁴

Puede conceptuarse el sindicato de modo sintético o analítico. Sintéticamente, es una asociación libre de empleados o de empleadores o de trabajadores autónomos para la defensa de los intereses profesionales respectivos.

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

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

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

⁶³ TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge, Ley Federal Del Trabajo, 81ª ed, Ed. Porrúa, México 2000, p.174.

⁶⁴CAVAZOS, Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del Milenio, 1ª ed , Ed. Trillas, México 2000, p.p..87,88 y 89.

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

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

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

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

2. - CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO.

El sindicato tiene como características propias:

- a).-Es permanente;
- b).- Requiere de un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria del Trabajo;
- c).- Se constituye para el estudio y mejoramiento de intereses comunes; y
- d).- Para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos.⁶⁵

⁶⁵ Cavazos, Flores, El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del Milenio, ibidem. , p.228 y 229.

3.2.2. - ESPECIES DE SINDICATOS.

El sindicato puede ser concebido de tres maneras diferentes:

Sindicato de profesiones;

Sindicato por industrias; y

Sindicatos mixtos.

A demás de esas formas básicas puede ser organizado por profesiones no homogéneas, por similitud y conexidad entre las profesiones; por dirigentes de empresa, este formando los cuadros superiores de las empresas, visto como suspensión por el sindicalismo independiente.

a).- Los sindicatos por profesión constituían la más antigua forma de organizar a los efectivos romanos dentro de los cuadros sindicales. Fue por esta forma que surgió el sindicalismo en Inglaterra y en los Estados Unidos. Las uniones inglesas, al principio, se organizaban, apenas, con individuos ocupando una misma profesión, sastres, tipógrafos, etc. Como señala Marjolin, considerados del punto de vista de la estructura, estas primeras organizaciones obreras son sindicatos de oficio, aislados de los sindicatos del mismo oficio en otras ciudades, aunque tocasen eventualmente informaciones recíprocas. La Federación Americana del Trabajo surgió por esta forma, en 1886, y constituía, en el inicio, una federación de profesiones reconocidas. No eran pacíficas, entre tanto, las relaciones entre los grupos así formados, dando oportunidad a los llamados " conflictos jurisdiccionales", a la figura de las luchas que se suscitaran en la Edad Media, entre las corporaciones de oficio, para saber, por ejemplo, si el sastre tenía competencia para remendar la ropa, que era oficio del trapero

b).- Los sindicatos de industria, al contrario, no incluyen en sus cuadros solamente los miembros de una profesión, más todos los empleados, técnicos o no, de la más íntima categoría a la más elevada, de una empresa o de toda una industria. Son considerados por los especialistas de mayor tenor democrático, porque no establecen distinciones provenientes del ejercicio de una profesión determinada. Es tipo de sindicalización de amplias masas trabajadoras. Las Industrias, como la del acero y la automovilística se encuentran organizadas bajo este padrón. Es el adoptado, también en la Unión Soviética.

c).-Los sindicatos mixtos son una forma de organización que, históricamente, corresponde al pensamiento social cristiano. Consiste en agruparse, en el mismo sindicato, empleados y empleadores. No se conoce país, salvo España y Portugal, y esto para las " uniones" agrarias, que han experimentado duraderamente el sistema.

El sindicato mixto encierra un pensamiento filosófico cristiano: amar al prójimo como a vosotros mismos. Piensa con esta fórmula aplanar los contrastes de intereses entre patrones y empleados. En los países en que se permite amplia libertad sindical (Francia, Bélgica, Italia, Alemania) no resta prohibida esta forma de organización, más en la práctica, no es adoptada.

Además de esas formas tradicionales de organizar los efectivos humanos en los cuadros sindicales y que son específicos del sindicalismo obrero, se conoce, aun, la forma de agrupamiento patronal, por persona jurídica, independientemente de la vinculación directa de la persona física del empleador, aunque el sistema no la excluya.

Para la formación del sindicato patronal se requiere la reunión de un tercio, en el mínimo, de empresas legalmente constituidas, bajo la forma individual o de sociedad. Asimismo, la inscripción de los cuadros sindicales se hace por persona jurídica y no solamente por persona física.⁶⁶

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 361 clasifica a los sindicatos en:

- 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 la misma rama industrial;
- IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama de industria, instalada en dos o más 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.

⁶⁶ GOMES, Orlando y otros. Ob. Cit. . p.734.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.⁶⁷

3.2.3. - ADMINISTRACIÓN Y PODERES DEL SINDICATO

DIRECTIVA Y OTROS ÓRGANOS

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

La Asamblea General es el órgano soberano en régimen de libertad sindical. Es ella la que elige, por escrutinio secreto y voto obligatorio los miembros de la directiva y el consejo fiscal. Constituida por la totalidad de los asociados obligados para con la asociación, deliberada, sobre todo las cuestiones que dicen respecto a la vida del sindicato, correspondiéndole elaborar los estatutos. La deliberación de la asamblea general, para tener validez, esta sujeta a un quórum, variable según la finalidad de la votación. Para la de los miembros de la directiva, consejo fiscal y otros representantes es fijado en 2/3 de los asociados con capacidad para votar. No alcanzando este coeficiente en la primera votación, una segunda será designada, dentro de 15 días, la cual será válida si en ella tomaren parte mas del 50% de los referidos asociados. Es prevista una tercera votación en que reduce para 40% este coeficiente logrado en la cual el presidente de la mesa de debates proclamara a los electos. Estos, si fuere el caso, substituirán a los titulares de los mandatos existentes y se apoderaran automáticamente en la fecha en que expiraren los mismos. La vacante de la administración se da si no fuere obtenido este último coeficiente, y en este caso, nuevas elecciones serán realizadas dentro de seis meses.

⁶⁷ TRUEBA Urbina y TRUEBA Barrera, Ley Federal Del Trabajo. Ob. Cit. , p.174 y 175.

La directiva es compuesta en el máximo de siete y en el mínimo de tres miembros. De entre este y por ellos es electo el presidente del sindicato. Los demás miembros servirán como secretario, tesorero, primero y segundo tesorero, primero y segundo secretario, primero y segundo tesorero, etc., conforme lo que dispusiere el estatuto. La elección indirecta del Presidente, por los miembros de la Directiva, y no por la asamblea general, como órgano soberano, constituye anomalía de nuestra Ley, contraria a los principios de la libertad sindical. Los demás miembros de la directiva ocupan los cargos arriba mencionados en el orden de mención de la planilla electa. La Directiva representa la entidad ante los poderes públicos, la empresa y las asociaciones profesionales de empleadores. Puede designar delegados, entre sus asociados, destinados a dirección de delegaciones o secciones que fueren instituidas dentro de la base territorial de su jurisdicción. Para mayor comodidad, tales delegados deben ser radicados en el territorio de la respectiva delegación. La Directiva puede conferir poderes a mandatario, por procuración, para defender los intereses del sindicato ante las autoridades judiciales, ejecutivas o empresas y asociaciones de empleadores.

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

3. 2. 4. -EL REGISTRO SINDICAL Y LOS ESTATUTOS

EL REGISTRO SINDICAL

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

Al efecto, el ordenamiento laboral dispone que el registro de los sindicatos se realizará.

a).- Ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se trata de organizaciones federales (por ejemplo, sindicatos con actividad de carácter federal), y

b).- Ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, si la actividad de las organizaciones sindicales es de este carácter (precisamente local)..

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

1. -Copia autorizada del acta de Asamblea Constitutiva; es decir, de la reunión inicial en la que los miembros integrantes acordaron crear o constituir el sindicato.

2. - Copia autorizada del padrón de socios, que es la lista con el nombre, domicilio, cargo y firma de aquellos, así como con el nombre de la empresa en la cual se prestan los servicios.

3. -Copia autorizada del acta en la cual los miembros fundadores eligieron a su mesa directiva.

4. - Así como copia autorizada de los estatutos, donde se comprenden los principios de organización, funciones y objetivos del sindicato.

En la Ley se previenen expresamente que las copias de los documentos anteriores serán autorizadas por:

El secretario general del sindicato,

El secretario administrativo (organización)

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

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

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

Es la constitución del sindicato mediante la asamblea constitutiva, lo que dota a la organización de su personalidad jurídica. La jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia confirma este criterio y dispone en forma expresa que los efectos del registro sindical son meramente declarativos y no constitutivos. Sin embargo, como consecuencia de la falta frecuente de coincidencia entre la teoría y la práctica, en la realidad sucede que la actividad de un sindicato constituido que no cuente con registro, pierde mucho de su fuerza y eficacia para defender y promover sus intereses colectivos.

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

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

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

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

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

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

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

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

ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS.

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

Los estatutos constituyen, asimismo, el substrato de la persona jurídica, la manifestación de la voluntad de los que desean asociarse, tenga él la naturaleza jurídica de un acto complejo, de un acto colectivo, como piensan unos, o de un contrato plurilateral con comunión de fines, como entienden otros, es siempre un acto de voluntad libre y espontáneo, por eso mismo no admite la intervención de terceros en su elaboración.⁶⁸

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

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

⁶⁸ AURICCHIO, Alberto, nombrado por GOMES, Orlando y otros, Ob. Cit. p. 768.

El acuerdo entre los promotores y los asociados constituye un contrato preliminar, por el cual cada uno se obliga a concluir el contrato definitivo de asociación en el ámbito de la asamblea. La asociación, una vez constituida y reconocida, continua, progresivamente a ampliarse, mediante sucesivas adhesiones, en carácter definitivo. Por eso, se dice que se trata de un contrato abierto con comunión de fin, en que cada contrayente encuentra el correlativo de su presentación en la participación del resultado a que se propone la asociación. Es pues, un contrato plurilateral y onerosos.⁶⁹

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

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

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

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

- I.- Denominación que le distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;

⁶⁹ FERRARA, Cariota, nombrado por Gomes Orlando, *Ibidem*, p.769.

- VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X.- Período de duración de la directiva;
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII.- Formas de pago y montos de las cuotas sindicales;
- XIII.- Época de presentación de cuentas;
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

3. 3. -DERECHO DE AFILIACIÓN Y DE PREFERENCIA.

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

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

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

Este derecho de preferencia, tal como esta previsto en la Ley, no constituye una seria violación de la libertad sindical del punto de vista del individuo; ofreciéndole, apenas, un cierto atractivo a la sindicalización. Antiguamente se pensaba en un cercenamiento de la libertad, individualmente, cuando, entre nosotros estaba vigente el régimen de concederse vacaciones y derecho a la acción laboral únicamente al empleado sindicalizado. Extinguida esta prerrogativa, en la carta de 1937, no hay más medios coactivos, directos a la compulsación sindical. Como ya se dice antiguamente, la sindicalización coactiva puede formar una asociación del individuo, y, recibir ella el nombre de sindicato; más, en la realidad no lo es.⁷⁰

3. 4.- ELECCIONES SINDICALES.

Los cargos de los órganos de administración sindical serán proveídos mediante elecciones por sufragio obligatorio y secreto. La libertad de voto del elector sindical, la libertad de conciencia en la elección de sus representantes, sin cualquier interferencia de elementos extraños a la asociación profesional, de origen política, ideológica o administrativa es uno de los puntos esenciales a la sobrevivencia del sindicato. La gravedad del acto electoral es medida por la importancia que asumen los dirigentes sindicales en la vida de sus instituciones, y en las relaciones que estas mantienen con el Estado, con el grupo profesional, con la profesión entera y con el individuo, miembro de la misma. Tan

⁷⁰ GOMES, Orlando y otros, Ob. Cit. , p.770 ,y Ss.

relevante es esta función, que el orden jurídico constituido define como crimen contra el Estado y la orden pública y social, el desvío del sindicato para actividades no correspondientes a los fines para los cuales fue constituido. Las normas reguladoras de las elecciones están contenidas en la consolidación, en los estatutos de los sindicatos y en los decretos.⁷¹

Es bueno saber que en un sistema mono- sindicalista, como el nuestro, en que los individuos no poseen la elección de la filiación entre varios sindicatos, hay siempre el peligro de que las minorías militantes arrastren la institución para aventuras contra el régimen y contra la voluntad, casi siempre apática, de la mayoría. El problema fundamental, pues, en la organización del sistema electoral sindical es la elegibilidad. Otras nociones como la del quórum, la asamblea electoral, registro de emblema, mayoría absoluta y relativa, contestación, recursos y proclamación de los electos son elementos importantes del mecanismo.

La elegibilidad dice al respecto tanto al derecho electoral activo como al pasivo. En el primero, - el jus suffragi - es titular del voto cualquier asociado que, en los términos de los estatutos, puede ejercer primero. En el segundo - el jus honorum- el titular recibe el sufragio de los asociados, invistiéndose en las funciones representativas. Tanto en uno como en otro caso son establecidas condiciones para el ejercicio del derecho. Asimismo, para ser elector se exige: a) más de seis meses como asociado en el sindicato; b) más de dos años de ejercicio de la profesión; c) ser mayor de 18 años; d) estar en el gozo de los derechos sindicales. Para ser electo: a) más de dos años en el ejercicio efectivo de la profesión en la base territorial del sindicato, o en el desempeño de representación profesional; b) no tener mala conducta, debidamente comprobada; c) haber sido aprobada la prestación de cuentas en cargo de administración sindical, por ventura ocupada anteriormente; d) no haber lesionado el patrimonio de cualquier entidad sindical; e) no ser analfabeto; f) no ser jubilado; g) ser mexicano, si el cargo fuere de presidente; h) ser casado o asociado del sindicato.⁷²

3. 5.- REQUISITOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

La Organización Sindical: El derecho de los trabajadores y de los patrones para organizarse profesionalmente se reconoció constitucionalmente en 1917 y comprende una gran variedad de

⁷¹ GOMES , *Ibidem*, p.772 y 773.

⁷² *Ibidem*, p. 774.

posibilidades. En sentido amplio, a la luz del derecho comparado, el sindicato se explica como todo tipo de organización profesional constituida por los trabajadores o los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses. Sin embargo, el derecho de agruparse profesionalmente puede revestir intereses y una amplia gama de organizaciones.

Dentro del derecho mexicano, cabe mencionar primero la libertad de formar coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones, que son las especies institucionales de organización profesional. Sin embargo, se pueden constituir también, toda clase de agrupaciones que permitan la defensa y promoción de los intereses colectivos como las uniones, ligas, fraternidades y círculos; así como los congresos, sociedades, organizaciones y todas las demás congregaciones que aseguran y promueven el interés profesional o colectivo.⁷³ Sin embargo, nuestro ordenamiento solamente permite el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones..

Es necesario apuntar que en la realidad, los patrones no se agrupan profesionalmente en sindicatos sino en organizaciones mercantiles como las cámaras de industria y de comercio como la Canaco (Cámara Nacional de Comercio) y la Cana Cintra (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación)⁷⁴

Los requisitos para constituir una organización sindical son:

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

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

⁷³ BUEN, Néstor de, nombrado por Santos Azuela, Ob. Cit. .371

⁷⁴ SANTOS, Azuela, , Ibdem p.373.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mario de la Cueva afirma que el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo.⁷⁵

3. 6. -PERSONALIDAD Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

A.- PERSONALIDAD.

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

Del texto de los preceptos mencionados claramente se infiere que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe, además, el artículo 374 es claro y

⁷⁵ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit. , p.337.

terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido. En los términos anteriores parece indubitable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento.

Néstor del buen opina que los sindicatos nacen de la propia decisión de quienes lo constituyen y sin que haya norma que suspenda su capacidad jurídica en tanto se otorga el registro.⁷⁶ La personalidad del sindicato se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimientos respectivos en los cuales se otorga el registro. En general la representación del sindicato corresponde al secretario general del mismo o a la persona que designa su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

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

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

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

Artículo 377.- Los sindicatos tienen por obligación:

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

⁷⁶ BUEN, Néstor del, Ob. Cit., p.p.723 y 724.

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

Artículo 379. - Los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y por transcurrir el término fijado en los estatutos.⁷⁷

B). - REPRESENTACIÓN SINDICAL.

La representación de los miembros.

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

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

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

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

⁷⁷ CLIMENT, Beltrán ,Ob. Cit, p.p. 270 y 271

3.7. - FORMAS DE CONTRATACIÓN COLECTIVA.

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

- A)- Por convenio directo entre el sindicato y el patrón; (Art.387),
- B)- Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (Art. 387, 2° párrafo, 450-II y 469-I y II)
- C)- Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida Por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga; (469 -III.)
- D)- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.⁷⁸ (469-IV.)
- E)- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de conciliación y Arbitraje (Arts. 900 al 919.)

⁷⁸ CUEVA, Mario de, Tomo II, Ob. Cit. ., p.792.

CAPÍTULO IV.

*CLÁUSULA DE
INCLUSIÓN Y DE
EXCLUSIÓN EN LA
CONTRATACIÓN
COLECTIVA*

CAPÍTULO IV.

CLÁUSULA DE INCLUSIÓN Y DE EXCLUSIÓN EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

4.1. - LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

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

Garantía es la acción o efecto de afianzar lo estipulado.⁷⁹

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

El trabajo es el medio de vida por excelencia. Por lo cual el artículo 5° de nuestra Constitución instituye y garantiza la completa libertad de trabajo, sin distinguir por la clase de las actividades en que se realice, pero con la expresa exigencia de que el trabajo sea lícito, y en cuanto al profesional, su ejercicio requiere la obtención de un título, el cual implica la autorización para desarrollar las respectivas actividades profesionales, su expedición debe satisfacer los requisitos de la correspondiente ley local, y en el ámbito federal debe registrarse en una dependencia de la Secretaría de Educación, de acuerdo con las Leyes de Profesiones.⁸⁰

Conforme al párrafo tercero del citado precepto, el trabajo, además de ser libre, debe ser voluntario y remunerado. A su vez considera que es obligatorio el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, pero actualmente estas penas ya se han suprimido.⁸¹

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

⁷⁹ El Diccionario de la Real Academia Española.

⁸⁰ BAZDRESCH, Luis, Garantías Constitucionales, curso introductorio actualizado, 4ª ed, Ed.trillas. México 1990, p.112.

⁸¹ Ibidem, p.114

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

Además de obligatorios, son gratuitos el de las funciones censales y el de las funciones electorales.⁸²

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

De acuerdo con el párrafo octavo, el incumplimiento del trabajo contratado (obligación de hacer) solamente produce, en lo civil, responsabilidad civil por daños y perjuicios, y en los obreros la cesación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón (frac. XI artículo 47 L.F.T.). Pero nunca justifica fuerza sobre el trabajador para realizar la tarea o la obra o el servicio.⁸³

Al existir la libertad de trabajo, nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XVI, apartado A, establece también la Libertad sindical expresando lo siguiente:

“ Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.⁸⁴

El Derecho colectivo del Trabajo se destina a establecer por método peculiar la protección del trabajo humano dependiente y, por consecuencia, la protección a la persona humana, en su actividad profesional por vía indirecta, mediante la mediación del grupo social profesional, reconocido por el orden

⁸² BAZDRESCH, Ob. Cit. p.115.

⁸³ Idem, p.115.

⁸⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 3ª ed. Ed. ISEF, S.A., México 2000, p.123

jurídico. Se trata de un conjunto de normas que se dirigen a indirectamente a los individuos y directamente a los grupos de profesionales, proporcionando a los primeros la tutela de acción mediata. En cuanto a las normas jurídicas elaboradas por el Estado para regular el Derecho Individual del Trabajo son aplicativas, creando para el individuo derechos subjetivos; las normas elaboradas para disciplinar el Derecho Colectivo del Trabajo son normas instrumentales, porque suministran a los grupos profesionales el instrumento técnico adecuado a la auto-composición de sus propios intereses. Son grupos que, usando esos instrumentos, crean derechos subjetivos. Su función es propiciar la organización de grupos sociales y establecer las reglas disciplinarias de sus relaciones.⁸⁵

Asimismo, la legislación sindical la que regula las convenciones colectivas, la que establece los procesos de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos; la que reglamenta el ejercicio del derecho de huelga no contiene ninguna disposición especial de protección directa del trabajador, como ocurre, en el Derecho Individual del Trabajo, con las que disciplinan la duración del trabajo, el salario, las vacaciones anuales recuperadas, y tantas otras. Bajo este aspecto el Derecho del Trabajo presenta carácter neutralista en confronto con los grupos profesionales constituidos de empleados y empleadores. Creando los instrumentos técnicos para la acción sindical, devuelve a los grupos la defensa de los intereses profesionales. No obstante, el Derecho Colectivo del Trabajo asegura al empleado una protección real y efectiva, de manera indirecta, en el orden sociológico, y no estrictamente jurídico, por cuanto permite el agrupamiento de grandes masas de trabajadores en los sindicatos y da a los mismos, en sus relaciones con los empleadores, la fuerza que deriva del número, de la disciplina, de la organización técnica y del poder material.⁸⁶

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

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

⁸⁵ GOMES, Orlando y otros, Ob.Cit. p. 687.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 688.

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

El derecho del trabajo de acuerdo al artículo 3° de la Ley, es un ordenamiento que se dirige a la conservación de la vida y a la preservación de la salud de los hombres, y a procurar un nivel económico y cultural decoroso para el trabajador y su familia.⁸⁷

La doctrina reconoce tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicalización:

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

La libertad positiva de sindicación: se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre, impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales poseen una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.⁸⁸ Es la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común.

La libertad negativa se establece en el artículo 358 de la ley ya que "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Se tiene el derecho de rehusar a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues al ser libre de decidir su ingreso también lo es para oponerse a ingresar.

La libertad de separación o renuncia: desde su nacimiento los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación, pero de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la

⁸⁷ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit. p. 263.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 302 y 303.

libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha. Por las mismas razones, se opusieron a la libertad de separación, de la que dijeron que es una arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos.

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

4.1.1. - CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL.

De la Cueva indica que existen diferencias entre la libertad general de asociación que se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etcétera, en cambio: la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio mejoramiento y las condiciones de trabajo, la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder publico, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.⁸⁹

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

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

⁸⁹ CUEVA, Mario de la, nombrado por SANTOS, Azuela Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 1ª ed, Ed. Porrúa, México 1993.p.87

En su aspecto colectivo, es la facultad que tienen los sindicatos de constituir o afiliarse a las organizaciones profesionales de cúpula como son las federaciones y las confederaciones. Esta libertad significa también el derecho de los sindicatos para no afiliarse o separarse de las organizaciones cupulares cuando lo crean pertinente.⁹⁰

Para García Oviedo es la que se produce por mera voluntad de sus componentes.⁹¹

García Abellán, expresa que: Es la libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de él y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo.⁹²

Los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija señala que: La libertad de sindicación consiste, en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse, y en caso afirmativo, de poder en los regimenes pluralistas, escoger entre uno y otro sindicato.⁹³

Antonio Ojeda Aviles: define a la libertad sindical como el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en las organizaciones de las relaciones productivas.⁹⁴

Barrionuevo Peña expresa que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos y otra de carácter individual: el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno.⁹⁵

Néstor del Buen considera a la libertad sindical como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.⁹⁶

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

⁹⁰ SANTOS, Azuela, *Ibidem*, p.373.

⁹¹ GARCÍA , Oviedo, nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, 18ª ed, Ed. Porrúa, México 1998, p. 316.

⁹² GARCIA, Abellán, nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, *idem*.

⁹³ BAYÓN, Chacón y PÉREZ Botija, nombrados por GUERRERO, L. Euquerio, *idem*.

⁹⁴ OJEDA, Aviles Antonio, nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, *idem*.

⁹⁵ BARRIO NUEVO, Peña ,nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, *idem*.

⁹⁶ BUEN, Néstor del, nombrado por GUERRERO, L. Euquerio, *idem*.

4.2. - GARANTÍA POLÍTICA DE ASOCIACIÓN.

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

En nuestra Carta Magna se establece el derecho a la libre asociación en su artículo 9° párrafo 1° que a la letra dice: 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.

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

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

El artículo 9° de la constitución es la base garantizada de los contratos de sociedad y de asociación, en todas sus múltiples modalidades, civiles, mercantiles, laborales, pero el derecho de asociación, como todos, no es absoluto, y su utilización esta sujeta a la satisfacción de los respectivos requisitos que establezcan las leyes de esta materia, desde luego toda asociación y toda reunión debe tener un objeto que en si mismo sea lícito y las que se propongan fines políticos están permitidas exclusivamente a los ciudadanos mexicanos, que son quienes tienen derechos de esa clase.⁹⁷

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece textualmente que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca

⁹⁷ BAZDRESCH, Luis, Ob. Cit., p.125.

multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no-puesta".⁹⁸

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

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

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

El mismo Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, pagina 389, llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, porque contraria lo dispuesto en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.⁹⁹

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

El derecho a la libre asociación es una de las garantías constitucionales mas importantes de la persona humana, y se encuentra consignada en la mal redactada fracción XVI de nuestro artículo 123 constitucional que literalmente otorga tanto a los trabajadores como a empresarios el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes, " formando sindicatos y asociaciones profesionales".

Gracias a esta fracción, en México, los trabajadores han podido asociarse no sólo para la defensa sino para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes. Además nuestra legislación

⁹⁸ CAVAZOS, Flores, 40 lecciones, Ob. Cit., p.229

⁹⁹ CUEVA, Mario de la, nombrado por CAVAZOS, Flores, Ídem.

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

La CTM, la CROM y la CROC han sido sin duda algunas confederaciones obreras muy importantes, que han resultado verdaderas catalizadoras de nuestro derecho laboral al contar con millones de trabajadores mexicanos afiliados a ella, por conducto de sus respectivos sindicatos gremiales de empresas industriales nacionales y de oficios varios.¹⁰⁰

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

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

4.3.- CONCEPTOS Y CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

CONCEPTOS.

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

Las Cláusulas de exclusión: en el derecho mexicano, son normas de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato

¹⁰⁰ CAVAZOS, Flores, El derecho del trabajo Mexicano, Ob. Cit. , p. 87.

titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.¹⁰¹

LA CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS.

En la doctrina se ha planteado la existencia de dos principios diferentes: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato, por lo que se hace la siguiente clasificación.¹⁰²

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

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

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

Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si 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.

4.3.1.- CONCEPTO DE CLÁUSULA DE INCLUSIÓN O ADMISIÓN.

Si bien es cierto que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que la doctrina ha llamado cláusula de exclusión por ingreso, al disponer que aquella en que el patrón se obliga a no

¹⁰¹ DELGADO, Moya Rubén, Ob. Cit. , p.307.

¹⁰² DELGADO, Moya, Ibidem. p.308.

admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, sin embargo, si en un caso el sindicato proponente fue demandado en el mismo juicio que el patrón, debió examinarse no solamente si la institución demandada estaba obligada a emplear a quien le fue propuesto, sino también debió ser analizado si el sindicato al hacer la proposición obró justificadamente.¹⁰³

La Cláusula de expulsión por ingreso es una normación del contrato colectivo que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa a quienes no estén sindicados.¹⁰⁴

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

Es la cláusula en virtud de la cual el patrón sólo admitirá trabajadores de nuevo ingreso que sean miembros del sindicato contratante; esta cláusula será aplicable en perjuicio de los trabajadores que no se encuentren afiliados al sindicato y que se encuentren prestando sus servicios al patrón con anterioridad a la fecha de celebración del contrato colectivo de trabajo. Tampoco podrá aplicarse esta cláusula en los contratos colectivos que originalmente no la contengan y que por virtud de una revisión se incluyan en el mismo.¹⁰⁵

4.3.2. - CARACTERÍSTICAS DE LA CLÁUSULA DE INCLUSIÓN O INGRESO.

La cláusula de ingresos por regla general contiene una formación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga libremente a su candidato, concluido el cual, el patrono separara sin responsabilidad, y esta es la segunda opción, solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.¹⁰⁶

¹⁰³ ACERVO JURIDICO 2000, Tesis Aislada.

¹⁰⁴ DELGADO, Moya, Supra. p.308.

¹⁰⁵ J. Kaye., Dionisio, Ob. Cit. p.335

¹⁰⁶ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit. , p.315

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

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, establece que es lícita en los contratos colectivos la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, pero que no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato; por lo tanto, es inconcuso que si el patrón admitió que se negó a dar ocupación a trabajadores sindicalizados, en atención a que con él laboraban trabajadores libres, al mismo incumbe demostrar la existencia de esos trabajadores libres y que estos, en el momento de celebrarse el contrato colectivo, ya estaban a su servicio.¹⁰⁷

La cláusula de los contratos colectivos que confiere la facultad exclusiva al sindicato titular para proponer a los trabajadores de planta, no es derogatoria. La cláusula de ingreso obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada. Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente su personal, por lo que aparentemente choca con la técnica de "selección personal".¹⁰⁸

4.3.3. - REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE INCLUSIÓN.

Para que la aplicación de la cláusula de inclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del

¹⁰⁷ Acervo Jurídico 2000. Tesis Aislada.

¹⁰⁸ CAVAZOS, Flores Baltasar, 40 lecciones, Ob. Cit., p.241.

Trabajo, de tal suerte que para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.¹⁰⁹

Las acciones derivadas de la mal llamada cláusula de exclusión por ingreso son de carácter colectivo tal es el caso de que cuando un sindicato demande la observancia de la cláusula de exclusión por ingreso, la acción ejercitada si es de carácter colectivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se afectan intereses profesionales; y se afecta ese interés, porque en virtud de la cláusula de exclusión por ingreso el patrón esta obligado a ocupar exclusivamente a trabajadores miembros del sindicato, pues este representa el interés profesional, frente a aquella obligación patronal surge el derecho correlativo de carácter colectivo.¹¹⁰

En los contratos colectivos en que exista la cláusula de exclusión por ingreso, la responsabilidad pecuniaria del patrón por haber ocupado a trabajadores con menores derechos, pero propuestos por el sindicato, no es a cargo del patrón, sino del sindicato.

4.3.4. - ESENCIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE INGRESO.

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

La cláusula de ingresos, por regla general, contiene una normación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente la designación; la segunda es el señalamiento de un término de prueba, dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad al trabajador y otra

¹⁰⁹ ACERVO JURIDICO 2000, Tesis Aislada.

¹¹⁰ ACERVO JURIDICO 2000, Tesis aislada.

opción, es solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.

4.4. -CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN O RENUNCIA.

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 el de la cláusula de exclusión.¹¹¹

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

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

Siguiendo el contenido del artículo 395, podemos establecer que la cláusula de exclusión contempla dos supuestos: La cláusula de exclusión por admisión y la de exclusión por separación.¹¹²

Las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contrato ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.¹¹³

¹¹¹ J. Kaye, Dionisio, Ob. Cit. , p.335

¹¹² j. Kaye, Supra.

¹¹³ BUEN, Néstor del, Tomo II, Ob. Cit., p. 307.

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

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

B).- **La cláusula de exclusión por separación:** Es una Normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.¹¹⁴

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

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

Por lo que hace a la denominación de la " cláusula de exclusión por separación", estimamos que se incurre en una verdadera y lamentable redundancia, por lo que sostenemos que es preferible

¹¹⁴ Ibidem, p.308.

denominarle " cláusula de exclusión". La cláusula de exclusión por separación o renuncia es una normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaren parte. ¹¹⁵

La cláusula de exclusión por Separación consiste en que el patrón deberá dar por terminada la relación individual de trabajo del trabajador que renuncie, o sea, expulsado del sindicato contratante. ¹¹⁶

La cláusula de exclusión por separación o renuncia nació por el movimiento obrero, representado por la CROM en 1929; objeto, ante todo, su tendencia a la sindicalización única, y hablo insistentemente de las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos, de ingresos y de separación. Los trabajadores alegaron que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la de separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente, en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese propuesto. A poyados a estas razones, solicitaron se adicionara la Ley con un artículo más, que llevaría el número 236 (L.F.T. 1931), y a la letra decía:

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del 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.

Se dio así una contradicción entre este precepto y el artículo 235, (Art. 358,L.F.T.,1970),que conocemos, en cuanto expresa que "cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo las libertades positivas y negativas de sindicación, se tendrá por no-puesta"; lo cual, a su vez, podría implicar la inconstitucionalidad del precepto transcrito. ¹¹⁷

La Cláusula de Exclusión", por su parte, consiste en la posibilidad que tiene el sindicato de aplicarla a sus propios trabajadores que hubiesen " cometido alguna falta", con la consecuencia de que su separación del sindicato implicaría también la separación de la empresa, sin ninguna responsabilidad

¹¹⁵ Ídem.

¹¹⁶ J. Kaye, Ob. Cit., p. 335.

¹¹⁷BUEN, .Néstor del, Ob. Cit. p.p.310 y 311

patronal, es decir, sin derecho a indemnización o a solicitar su reinstalación. Lo anterior nos parece "preciosamente" anticonstitucional, ya que en dicha cláusula se violan las garantías de la libre asociación y la de poder desempeñar, de manera autónoma, un trabajo que sea lícito, además del ya citado artículo 358 de la propia Ley Federal del Trabajo.

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

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

En consecuencia, pensamos que dichas cláusulas, de exclusión y de ingresos, más que beneficiar a los trabajadores los perjudican, y esto se demuestra en el momento que los obligan a pertenecer a un sindicato per eternum y a pagarle las "cuotas" correspondientes, si desean conservar su empleo o ingresar a la empresa que las tenga pactadas en su contrato colectivo de trabajo, lo cual resulta absurdo.¹¹⁸

***CARACTERÍSTICA DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN:**

- a) Son normaciones de los contratos colectivos y de los contrato ley,
- b) Su finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y,
- c) Tiende a separar del empleo al trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.¹¹⁹

¹¹⁸ CAVAZOS, Flores Baltasar, El derecho del trabajo, Ob. Cit. ,p.90.

¹¹⁹BUEN, Néstor del, Ob. Cit, p. 307.

4.4.1.- PRINCIPIO Y FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE SEPARACIÓN.

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

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

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

4.5. - CONSTITUCIONALIDAD E INCOSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y ADMISIÓN.

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

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

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

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

- a).- La renuncia al sindicato es un derecho de la libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida de empleo.
- b).- Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia del empresario.
- c).- Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es " desnaturalizar su esencia.
- d).- La cuestión fundamental consiste en la evidente contradicción entra la cláusula de exclusión y el principio de la libertad sindical positiva y negativa, de asociación profesional.
- e).-La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, apartado "A" prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y que no podrá considerarse como causa para el despido, el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esta virtud no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.
- f).-Sostiene De la Cueva que no es admisible la tesis que afirma que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingresos y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condiciones resolutorias.¹²⁰

Baltasar Cavazos se inclina por la tesis de la inconstitucionalidad, afirmando que la cláusula de exclusión viola el artículo 5° constitucional, afirmando que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales no pueden erigirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes.¹²¹

La cláusula de exclusión es anticonstitucional, ya que si un trabajador renuncia al sindicato, quizá por que no lo representa adecuadamente, también es separado de la empresa, sin derecho a

¹²⁰ CUEVA, Mario de la, nombrado por MUÑOZ, Ramón Roberto, Ob. Cit., p.587 y 588.

¹²¹ CAVAZOS, Flores Baltasar, nombrado por Muñoz, Ramón Roberto, Supra, p.588

indemnización, violándose el principio de libertad de asociación profesional y, además, se le impide al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siendo licito. Es decir, se viola en perjuicio del trabajador sus garantías individuales.

J. Jesús Castorena, se inclina por la **constitucionalidad** de la cláusula diciendo que “ mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es valida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley asigna para que por ello debamos de tener por admitida y por derecho la realidad de la relación colectiva, y si existe, es la cláusula de exclusión la que presta apoyo y fortaleza”.¹²²

Trueba Urbina y Trueba Barrera, afirman la constitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus comentarios al artículo 236 de la ley de 1931, y al referirse al artículo 395 vigente dicen, que al poder establecerse las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes, se elimino el obstáculo de estimarlas inconstitucionales.¹²³

Para Ricord las cláusulas son constitucionales toda vez que los individuos no pueden vivir aislados tiene una realidad social, debido a que la sociedad moderna es cada vez más, una sociedad de masas, con gran predominio colectivo.¹²⁴

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

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

¹²² CASTORENA, Jesús J., nombrado por Muñoz, Ramón Roberto, Ídem.

¹²³ TRUEBA, Urbina y TRUEBA, Barrera, nombrado por Muñoz, Ramón Roberto, Íbidem, p. 589.

¹²⁴ RICORD, nombrado por Muñoz, Ramón Roberto, Supra.

4.5.1. - DE LA LEGALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y ADMISIÓN.

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

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

La cláusula de exclusión para que se considere legales deben reunir los requisitos de la fracción VII del artículo 371 de la ley federal del trabajo, de tal suerte que para que su aplicación por medio de las organizaciones obreras opere correcta y legalmente es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador estén previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.¹²⁵

4.6. - FIJACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

Una vez que la declaración de los derechos sociales abrió un nuevo y más firme horizonte al movimiento obrero y con apoyo en ella y en segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes; lucha que anticipo a las leyes inglesa y norteamericana. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los estados, pero en la Convención Textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzó la CROM una primer victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una Ley Federal del Trabajo para toda la Republica, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de Exclusión.

¹²⁵ GUERRERO, L. Euquerio, Ob. Cit., p.p.323 y 324.

En sus inicios, las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y sobre todo fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria. Por último, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del partido Revolucionario Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las Cláusulas de Exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.¹²⁶

Se deduce que la función de las cláusulas es doble: En primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o pertenecientes a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la supresión de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

Mario de la Cueva dice que las cláusulas tuvieron un noble y bello origen, pero desde hace muchos años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y a través de él, el totalitarismo estatal. Señala que al parecer, fue incluida dentro del Contrato Colectivo de Trabajo que en 1916 firmo la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, dato que confirma Mario Pavón Flores, quién agrega que en 1926 aparecía una cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil. En 1934 en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión.

La doctrina Argentina menciona al respecto que los sindicatos aspiraron a eliminar legalmente a aquellos obreros agremiados que conspiraran en contra de la organización sindical, de su integridad o sus principios o que en forma abierta se pasaran al frente enemigo.¹²⁷

Laski sociólogo renombrado, la considera como la única forma posible de lucha sindical. Dice, en efecto, que no ve que haya motivo para proteger por medio de la ley al trabajador que es incapaz o que no quiere ingresar a un sindicato y prefiere tratar individualmente. " La cláusula de exclusión me parece

¹²⁶ DELGADO, Moya Rubén, Ob. Cit, p.307.

¹²⁷ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, 15ª ed, Ed. Bibliografía Argentina, Argentina 1981, p.414.

una consecuencia lógica del contrato colectivo. Si el contrato colectivo ha de tener alguna significación - dice-, el trabajador no puede contratar en términos individuales sin atenerse a sus consecuencias. La idea de que un trabajador debe ser libre para disponer como desee de su trabajo corresponde a una era de individualismo, que ya no tiene ningún significado histórico ya que ha dejado detenerlo desde el sistema fabril, y se deduce de las condiciones de acuerdo con las cuales trabajan los hombres, las que no deben fijarse sobre una base que permita al patrono tener en sus manos todos los poderes principales del contrato de trabajo".

Pavón Flores, partidario de la cláusula sindical de exclusión, por entender que asegura la solidaridad proletaria, dice que su explicación y su justificación deriva de las mismas doctrinas que tienden a explicar el contrato colectivo de trabajo. Estas tuvieron influencia del criterio predominante del derecho civil, en el sentido de que los contratos son la expresión de la libre voluntad de las partes y que, por lo tanto, los contratos colectivos expresan esa voluntad, ya sea en forma directa o indirecta, tácita o expresa.¹²⁸

Debido a lo anterior es necesario citar las siguientes Tesis:

*Época: Quinta Época.

Tomo CXXV.

Tesis: Tesis Aislada.

Página: 1865.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, OBLIGACIÓN DE CELEBRARLO (CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN). Si bien es cierto que como principio general de los contratos, debe considerarse que los mismos se celebrarán solamente cuando existe voluntad de las partes para pactarlos, en el caso del contrato colectivo de trabajo surge la excepción a la regla general establecida en el artículo 43 (Art.387) de la Ley Federal del Trabajo, pues aún cuando el patrón no dé su voluntad al respecto, tiene la obligación legal de celebrar el pacto colectivo, cuando se reúnen los requisitos establecidos en la disposición mencionada. Cuando un patrón emplea trabajadores de un sindicato, está obligado a celebrar con el mismo un contrato colectivo, pero las cláusulas que éste contenga cuando se ha

¹²⁸ PAVON, Flores, M. S., La Cláusula de Exclusión ,Capítulo1, 2ª ed. Ed. Fidel, México 1980, p.57.

obtenido por vía coercitiva jurisdiccional, sólo podrán encerrar los elementos que establece el artículo 47 (actualmente artículo 391) de la ley laboral, con relación a las obligaciones mínimas que la misma ley establece en otros artículos, respecto del monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad del mismo y demás obligaciones legales relativas. También podrá contener dicho contrato aquellas obligaciones que, siendo superiores a las mínimas ordenadas por la ley, han sido establecidas por el uso o la costumbre dentro de la empresa, en favor de los trabajadores. Fuera de los casos a que se ha hecho referencia, los contratos de trabajo que han sido impuestos a un patrón por disposición de las autoridades laborales, no podrán contener obligación alguna que no esté expresamente convenida por las partes, según lo dispone la fracción V del artículo 47 citado. El artículo 49 (actualmente Art. 395) de la Ley Federal del Trabajo dispone que la llamada cláusula de exclusión es legal y puede formar parte de un contrato colectivo. Ahora bien, debe diferenciarse la legalidad de un pacto, con la obligatoriedad del mismo. Es evidente que, en los términos de la disposición citada, cuando las partes estén anuentes pueden celebrar un pacto contractual en el que se contenga la cláusula de exclusividad, pero no existe disposición legal alguna que establezca la obligatoriedad de la misma al celebrarse los contratos colectivos más aún, en la práctica se encuentra una gran cantidad de contratos colectivos de trabajo que no contienen la cláusula de exclusión.¹²⁹

** Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LIX/2001

Página: 443

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el

¹²⁹ JURISCONSULTA, Tesis Aislada.

patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." Y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", Pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.¹³⁰

¹³⁰ IJS 2001, Tesis Jurisprudencial, 2a. LIX/2001.

***Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LVII/2001

Página: 321

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN. Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5o. , 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente y, en su caso, del Poder Reformador de la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso y a su auténtico sentido, como pueden ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aún como mecanismo corporativo de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal. En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenos al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionadas.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.¹³¹

¹³¹ IUS 2001, Tesis jurisprudencial, 2a. LVII/2001

CAPÍTULO V.

*RESPONSABILIDAD
SINDICAL EN LA
ADMINISTRACIÓN DE
LOS CONTRATOS EN
MATERIA COLECTIVA*

CAPÍTULO V.

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

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

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

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

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

5.1.1. TITULARIDAD LEGAL EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

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

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

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

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrara con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrara un contrato colectivo para su profesión; y

III.- Si concurre sindicatos gremiales y de empresas o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389. - La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. ¹³²

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

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

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

- a).- Representa delante de las autoridades administrativas y judiciales los intereses generales de la profesión;
- b).- Representa delante de las mismas autoridades los intereses individuales de los asociados;
- c).- Representa los intereses colectivos de los asociados y eventualmente los colectivos de la profesión delante de los empleadores en la celebración de la convención colectiva de trabajo;
- d).- Pueden elegir o designar los representantes de la profesión junto a los órganos de la administración pública, o delante otras organizaciones profesionales;

¹³² CLIMENT, Beltrán , Ob. Cit. p.274

e).- Colaboran o designan los representantes de la profesión junto a los órganos de administración pública, o delante otras organizaciones profesionales;

f).- Pueden fundar o mantener agencias de colocación.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha establecido las siguientes tesis:

*. Época: Quinta Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo LXVI. Tesis: Página: 214. Tesis Aislada.

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

***Época: Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Volumen 76 Quinta Parte

Tesis: Aislada. Página: 25.

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO, PRUEBA IDONEA PARA QUE EL SINDICATO QUE RECLAMA LA, DEMUESTRE REPRESENTAR EL MAYOR INTERES PROFESIONAL. Para comprobar el hecho constitutivo de su acción el sindicato que reclama la titularidad y administración de un contrato colectivo, no es suficiente que ofrezca como prueba de su parte el recuento de los trabajadores, respecto del cual debe decirse que, por sí sólo, no es prueba idónea para demostrar que representa el mayor interés profesional (tesis de jurisprudencia 194, Apéndice 1917-1975, Quinta Parte, Pág. 185). Para acreditar el sindicato reclamante, a quien corresponde la carga de la prueba, que los trabajadores de la empresa han ingresado al mismo, debe demostrar, conforme lo ordena el artículo 371, fracción V, que tiene un estatuto que establece las

condiciones para admitir los miembros; que conforme al artículo 377, fracción III, ha comunicado ante la autoridad en donde está registrado el sindicato, que al cumplir lo establecido por sus estatutos, los trabajadores de la empresa han causado alta como miembros del mismo; que se comunicaron esas altas a la autoridad ante la que está registrado, y que ante esta autoridad obra lista con el número, nombre y domicilio de los miembros y domicilio y nombre de los patrones, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios, conforme a lo ordenado por el artículo 365 de la propia Ley.

Amparo directo 5960/74. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la R. M. Sec. 36. 4 de abril de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán.

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

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

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

La administración del contrato colectivo de trabajo es el conjunto de facultades del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y los deberes de sus miembros que impiden se atente contra los derechos de la persona en cuanto trabajador o patrono, para evitar dentro de la esfera de acción de este último la violación de los derechos del primero, proveyendo al respeto de estos para permitir al

individuo acudir a los recursos legales que impidan tal violación y la corrijan cuando haya exceso de poder o se adopten atribuciones que no competan.¹³³

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

1°. - Se encarga de proveer aquellas necesidades colectivas.

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

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

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

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

6°. - Debe practicar una eficaz política de empleo. .

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

¹³³ BARAJAS, Montes de Oca Santiago, Manual del derecho administrativo del trabajo, 1ª ed., Ed. Porrúa, p. 17 y 18.

La administración de los contratos colectivos de trabajo se compone de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicaciones de los trabajadores; estatutos sindicales; así como leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la administración pública y la administración social. Su creación y aplicación incumben a los poderes de la administración pública y a las autoridades laborales, quienes en el ejercicio de sus funciones sociales y políticas se obligan a proteger y reivindicar los intereses de los económicamente débiles.¹³⁴

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

** . Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Época: Sexta Época.

Volumen CI, Quinta Parte.

Tesis: Aislada. Página: 18.

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

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

*** . Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Época: Séptima Época.

Volumen: 175-180 Quinta Parte.

¹³⁴ Ibidem, p 49.

Tesis: Aislada. Página: 16.

CONTRATO COLECTIVO, ADMINISTRACION DEL. CORRESPONDE AL SINDICATO TITULAR. Si corresponde a un sindicato la titularidad del contrato colectivo de trabajo para todos los efectos legales, en razón de que la agrupación representa el interés profesional mayoritario dentro de la empresa, ello significa necesariamente que tal titularidad lleva consigo la administración del mismo contrato colectivo, ya que es uno de los efectos legales derivados de la titularidad del contrato. Amparo directo 1457/83. Sindicato Unión Fraternal de Trabajadores del Sector Estir V "Netzhualcoyotl". 10 de agosto de 1983. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

5.2.1. - LEGITIMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

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

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

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

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

5.2.2.- ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS EN MATERIA COLECTIVA.

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

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

CAPÍTULO VI.

*LA CLÁUSULA
DE
EXCLUSIÓN*

CAPÍTULO VI. LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

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

6.1. -PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN.

Expulsión: Es la acción y efecto de expeler, es decir, echar, arrojar, excluir o separar a una persona o cosa del lugar que ocupaba.¹³⁵

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

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

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

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

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

¹³⁵ Diccionario , Enciclopedia en Carta 2001.

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; sin embargo, como el patrón no puede intervenir en el régimen interno de los sindicatos, no debe juzgar sobre la correcta o incorrecta aplicación de esta cláusula, sobre todo porque sabemos que en la práctica los sindicatos no cumplen con los requisitos legales que para la aplicación de esta cláusula deben contener sus estatutos, debiendo el patrón concretarse a recabar la documentación correspondiente.

Este precepto se refiere a los requisitos que se deben cumplir para que proceda la aplicación de la cláusula de expulsión: a) debe llevarse a cabo una asamblea a la que concurran las dos terceras partes de los miembros totales del sindicato o de la sección; b) la votación tiene que ser directa y no delegada; c) el trabajador afectado será oído en defensa. En la práctica resulta imposible para un sindicato nacional como el de petrolero o el de electricistas, reunir el quórum a que se refiere este artículo para que proceda la expulsión, que, además, debe ser decretada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Es conveniente que a dicha asamblea asista un inspector del trabajo para que de fe de que se cumplieron los requisitos exigidos, ya que en caso contrario se puede objetar la validez de la expulsión.¹³⁶

Para preservar el derecho a la estabilidad del empleo el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios a favor de los trabajadores sindicalizados,

¹³⁶ CAVAZOS, Flores Baltasar, 40 Lecciones, Op. Cit. , p.233

no se aplicaran en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas (Art.395, primer párrafo L.F.T.).

6.1.1. - CAUSALES DE EXPULSIÓN.

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

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

Respecto al derecho sustantivo o los motivos o causas de expulsión: es probable que alguno de los miembros de la comisión fuera especialista o hubiera estudiado cuidadosamente las garantías penales que contiene nuestra Constitución, lo cierto es que en una de las sesiones se recordó el adagio penal de la libertad: ningún delito sin pena, sin ley, así como también se leyó el párrafo tercero del artículo 14 constitucional, culminación de un proceso histórico universal y nacional: “ En los juicios de orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate”. De estos principios surgió el inciso “g” de la fracción VII del artículo 371 del proyecto: “ La expulsión sólo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso”.

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

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

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

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

6.1.2. -ACCIONES DEL TRABAJADOR EXPULSADO:

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

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

Si en el Juicio ante la Junta comprueba el trabajador que no existió la renuncia o que le fue arrancada por fuerza, o que no se comprobó la causa de expulsión o que fue aplicada incorrectamente

la norma estatutaria que la contenía, o que se violó el procedimiento, el laudo contendrá la orden de reinstalación en el trabajo, que deberá efectuar el patrono de inmediato y la condena, a cargo del sindicato, de los salarios caídos, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado. Podría preguntarse si el término de prescripción es el general de un año establecido en el artículo 516 de la ley, o el de dos meses previsto en el artículo 518, la segunda solución sería la mejor, por que la acción principal es la reinstalación en el trabajo, consecuencia de la inexistencia de una causa que justifique la separación.

6.1. 3. -CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

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

EL artículo 427 de la LFT. , señala que son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.-La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.-El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.-La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

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

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371 fracción VII de la ley de la materia de 1970, son facultades consignadas a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del Contrato Ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento Interior de Trabajo, y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido, esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que incurre en responsabilidad.¹³⁷

6.2. -LA RENUNCIA COMO CAUSA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

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

¹³⁷ IUS 7. Tesis 545. Séptima Época.

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

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

Es necesario mencionar la siguiente tesis:

*Octava Época

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

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

Página: 96

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

6.3.- LA SEPARACIÓN COMO CAUSA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

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

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

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

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA TÉRMINO. En el título Décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del Sindicato Titular de un contrato ley o contrato colectivo de trabajo. La cláusula de exclusión por separación establecida en el Contrato Colectivo o en el Contrato Ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de la Ley de la Materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del Contrato Colectivo o del administrador del Contrato Ley, para que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la

misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al Sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

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

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

Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la cláusula y la autoridad resuelve favorablemente su petición, la responsabilidad del patrón se reducirá a reinstalar al trabajador en su empleo, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, " ya que no fue por propia voluntad como lo separe del trabajo. Sin embargo, deberá pagarle la prima de antigüedad, según sostiene la Corte. ¹³⁸

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

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, NO EXISTE OBLIGACIÓN DE DAR AVISO CORRESPONDIENTE EN LOS CASOS DE APLICACIÓN DE LA: Es improcedente la entrega de aviso

¹³⁸ BUEN, Néstor del, Op. Cit. , p.795.

a que se refiere el artículo 47 de la Ley Laboral, en los casos en que un trabajador es separado del servicio con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en razón de que en esas hipótesis el patrón no actúa de mutuo propio para dar por terminada la relación de trabajo por alguna de las causales previstas en el numeral de referencia, sino en acatamiento a la petición que con fundamento en la disposición contractual relativa le hace el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

***Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 44

Página: 29

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

La obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan la separación del trabajador de su empleo, difieren entre sí porque se originan por causas independientes unas de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que se encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo 47 y la segunda, en el numeral 53; de ahí que si la obligación de dar tal aviso está prevista en el primero de dichos preceptos, resulta evidente que la intención del legislador fue limitarla al caso en que el patrón haya rescindido la relación laboral, máxime que el aviso, por imperativo legal, debe contener "la fecha y causa o causas de la rescisión", datos que desde luego no podrían constar en

el comunicado porque el patrón ignora las razones que el sindicato haya tenido para pedir el despido del trabajador y en virtud de que en tal supuesto no puede sostenerse jurídicamente que existió la rescisión, sin que la falta del aviso, en dicha hipótesis, deje al trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente.

Octava Época: Contradicción de tesis 34/90. Entre las sustentadas por el entonces único Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 14 de junio de 1993. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA: Tesis 4a. /J.31/93, Gaceta número 68, Pág. 17; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Agosto, Pág. 95.

6.4. - APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

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

Es necesario comprobar la correcta aplicación de la cláusula de exclusión, toda vez que el artículo 371, fracción VII, inciso f), de la Ley Federal del Trabajo Vigente, dispone que los trabajadores sindicalizados solo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicados, lo que

sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decreto la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.¹³⁹

A lo anterior sirve de base la siguiente tesis:

APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. Conforme a los artículos 236 y 246 (actualmente Art. 371 fracción. VII inciso f), de la Ley Federal del Trabajo, la cláusula de exclusión sólo debe aplicarse cuando las dos terceras partes de los miembros del sindicato lo acuerden, siempre que se hayan justificado los motivos y cumplido las formalidades de procedimiento que indiquen los estatutos del propio sindicato; donde resulta que la Junta está obligada a examinar si para aplicar la cláusula de exclusión se han justificado los motivos de la misma, llenando las formalidades correspondientes. Por otra parte, si se toma en consideración la trascendencia de la cláusula de exclusión, cuyos efectos son los de impedir al afectado el ejercicio de sus actividades laborales como elemento necesario para la sustentación y mantenimiento de él y de su familia, es necesario admitir que tratándose de la aplicación de la cláusula de exclusión debe contarse con los elementos de convicción necesarios para obtener la conclusión de que el trabajador ha cometido actos sancionados en los estatutos con la expulsión y que se han reunido las formalidades que los propios estatutos indican.¹⁴⁰

6.4.1. -RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA INDEBIDA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

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

****.**Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI, Marzo de 1993

Página: 334

¹³⁹ IUS 7, Sexta Época, Tesis 57.

¹⁴⁰ Acervo Jurídico, Tesis aislada.

PREFERENCIA, RESPONSABILIDAD SINDICAL POR VIOLACIÓN AL DERECHO DE COMPUTO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS OCASIONADOS. Como corresponde al sindicato proponer ante la empresa, cuando existe cláusula de exclusión por ingreso, al trabajador que obtuvo en un laudo el reconocimiento a su derecho preferente para ocupar una plaza, de ser el propio sindicato responsable del uso indebido de la referida cláusula contractual por haber propuesto a un trabajador con menos derecho que el actor, perjudicando con su actitud ilegal los derechos preferentes de este último. Incuestionablemente está obligado a reparar los daños y perjuicios que con su conducta le ocasionó, por todo el tiempo que subsistió la controversia. Esto es, los daños y perjuicios que corren a cargo del sindicato, deben computarse hasta la fecha en que se otorgue materialmente el puesto al trabajador, pues los derechos de éste a obtener salarios vencidos, no terminan con el simple allanamiento del sindicato demandado aceptando las pretensiones del actor y su reinstalación, sino hasta el momento en que la patronal lo repone en su puesto en forma real y efectiva.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1052/91. Delegación Uno de la Sección 31 del S.T.P.R.M. 22 de abril de 1992.

Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: Olga María J. Ojeda Arellano.

***Octava Época

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Página: 139

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

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

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

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

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

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

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

1. - El patrón no se cerciora de la autenticidad del documento por el que se le pide la separación del trabajador y despide a éste de la empresa. En la especie, procede en su caso el pago de salarios caídos para el patrón, si el obrero acredita que la cláusula fue mal aplicada, en virtud de que el patrón

no se libero de responsabilidad por no haber cumplido con el requisito de cerciorarse de que el oficio en donde se le comunicaba de la aplicación de la cláusula era o no autentico.

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

Por otra parte si el trabajador excluido obtiene su reinstalación, ¿ qué sucede con el trabajador que de buena fe ocupo su vacante y que tiene, incluso, más de dos años trabajando? ¿ Se puede obligar al patrón a crear un nuevo puesto? Desde luego, la solución a dichas preguntas tiene que ser en el sentido de que el trabajador sustituto debe ser separado del puesto que ocupa, así sea el mejor trabajador, en virtud de que a la empresa no se le puede obligar a crear un nuevo puesto, pero, ¿ incurre en responsabilidad el empresario en relación con el trabajador sustituto? ¿ Se trata en tal caso de un verdadero despido injustificado?

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

Por lo tanto se puede dar el caso de que se separe a un buen trabajador, con más de dos años al servicio de la empresa (tiempo en que se tramita la demanda del trabajador expulsado), que sea incluso miembro del Comité ejecutivo del sindicato y que no se le pague por parte de la empresa, ninguna indemnización, aunque en la practica el patrón es el que siempre resulta pagando, pues los sindicatos poseen muchas medidas de " persuasión" para lograr que les "presten o faciliten" el dinero

que tienen que cubrir por tal concepto, aunque el trabajador afectado tendría que acudir a demandar daños y perjuicios en un procedimiento civil, caro y engañoso, lo cual generalmente nunca sucede.¹⁴¹

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

No obstante lo anterior, algunos sindicatos sostienen que para que el patrón pueda liberarse de la responsabilidad con el trabajador sustituto, es necesario que previamente le anuncie a éste, que ocupa la vacante en forma provisional.

Contra este criterio se ha dicho que tal solución es injusta en virtud de que muy bien puede suceder que el patrón cumpla con los requisitos que se le exigen para que se considere libre de responsabilidad y que el sindicato aplique la cláusula de exclusión correctamente de acuerdo con sus estatutos y con apego a la legislación vigente y que posteriormente, por una eventualidad procesal imputable al sindicato, se condene a reintegrar al trabajador en su puesto. En este caso sería inequitativo que se condenara al patrón, al pago de salarios caídos, a pesar de su diligencia en cumplir con sus obligaciones legales.¹⁴²

Sin embargo, y como es bien sabido, una cosa es la teoría y otra cosa muy distinta es la práctica. Cuando el sindicato y el régimen interno de éste solicitan a la empresa la suspensión indefinida de un trabajador incurre en responsabilidad la patronal, toda vez que si bien es cierto que los patrones no deben intervenir en el régimen interno de los sindicatos y que están obligados a cumplir en sus términos el contrato colectivo de trabajo, también lo es que deben solicitar información en el caso de que el sindicato pida a la empresa la suspensión definitiva de un trabajador, pues acatar tal acuerdo sindical equivale a despido injustificado y la responsabilidad es de la parte patronal.

¹⁴¹ CAVAZOS Flores Baltasar, 40 lecciones, Ob. Cit. , p.245.

¹⁴² *Ibidem*, p. 246

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

Si una empresa (demandada), al separar al trabajador, se concreto a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se lleva a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por su propia voluntad como lo separo del trabajo. Las siguientes tesis nos ayudan a determinar algunas consecuencias:

****Octava Época**

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Enero de 1992

Página: 258

SINDICATOS. SI APLICAN INDEBIDAMENTE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A RESPONDER POR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO. Aunque es innegable que las asociaciones sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados, deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el procedimiento laboral estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo.

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

****Novena Época**

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XII, Septiembre de 2000

Tesis: VI. T.31 L

Página: 721

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

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 1240/99. Universidad Autónoma de Tlaxcala. 5 de noviembre de 1999. Mayoría de votos. Disidente: Tarcicio Obregón Lemus. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales. Secretario: Luis Rubén Baltasar Cedeño.¹⁴³

¹⁴³ IUS 2001.Tesis Aislada.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.-

Podemos concluir que el Derecho Laboral o derecho del trabajo es un derecho nuevo, en pleno proceso de formación y desarrollo. Es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados – o equiparados – y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del trabajo o eventualmente fuera de él. Tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

El derecho del trabajo tiene por objeto no sólo el trabajo mismo, sino también a los sujetos de trabajo, es decir, que comprende las normas de protección del trabajo subordinado, y tutela las normas de protección al trabajador lo cual lo distingue de los demás campos del derecho.

SEGUNDA.-

El objeto del Derecho Corporativo o Colectivo del Trabajo es la tutela y promoción de los intereses profesionales (o sindicales) de las organizaciones de trabajadores o patronos.

Por lo que su finalidad está dirigida a realizar la defensa y mejoramiento permanente de los afiliados a través de su acción organizada mediante el sindicato, por lo que también se denomina derecho sindical.

Podemos señalar que el derecho colectivo del trabajo regula la existencia de los sindicatos y demás organizaciones profesionales como las coaliciones, las federaciones o las confederaciones. Su objetivo primordial es realizar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo.

Siendo así necesario para establecer las condiciones sobre las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos celebrar un Contrato Colectivo, es decir, un convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos.

TERCERA.-

Nuestra Constitución Política y la Ley del Trabajo reconocen la libertad de coalición de trabajadores y patronos y la formación de sindicatos.

La Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes. Es una agrupación temporal que no necesita registro y tiene un fin limitado que es la simple defensa de los intereses de quienes la forman.

En cambio el Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. A diferencia de la coalición el sindicato es permanente y requiere de un registro.

CUARTA.-

La Constitución Política de nuestro país nos otorga garantías dentro de las cuales se encuentra la libertad sindical la cual tiene dos bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos y otra de carácter individual: el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno.

También nuestra Carta Magna establece el derecho a la libre asociación en su artículo 9° párrafo 1° que a la letra dice: 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.

Bien es cierto que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él; y que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta, que el patrón separara del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos.

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

Sin embargo, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia se le aplicara la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el patrón, aun siendo la aplicación de la misma Inconstitucional.

QUINTA.-

Determino que las cláusulas de exclusión son contradictorias de la libertad sindical, tanto la cláusula de exclusión por admisión como la de exclusión por separación, a su vez las considero inconstitucionales toda vez que limitan el derecho a la libertad de trabajo y viola la garantía política de asociación de los trabajadores sindicalizados y dan poder a los líderes sindicales, los cuales hacen mal manejo de las mismas.

SEXTA.-

Para que se tenga derecho a la titularidad del contrato colectivo deben estar los trabajadores organizados sindicalmente y actuar a través del sindicato, es decir, que debe haber un sindicato constituido.

El derecho a la titularidad del contrato colectivo no podrá ser exigible por los trabajadores individuales, cualquiera que sea el número de ellos.

Por tanto, podemos deducir que el sindicato mayoritario titular del contrato colectivo administra el contrato colectivo. Es decir, que el sindicato que tiene la titularidad del contrato colectivo y que representa el interés profesional mayoritario dentro de una empresa esta legitimado para administrar dicho contrato, ya que es uno de los efectos legales derivados de la titularidad del contrato.

SÉPTIMA.-

Los estatutos de los sindicatos deberán señalar los motivos y procedimientos de expulsión, el cual deberá llevarse a cabo de la manera que estos lo establezcan, así como también las correcciones disciplinarias, ya que algunos sindicatos suspenden a los trabajadores sin seguir el procedimiento de legalidad y si no se lleva a cabo la expulsión conforme a lo anterior, estará mal aplicada la cláusula de exclusión.

OCTAVA.-

Concluyo que es necesario establecer que el sindicato se responsabilice solidariamente con el patrón, toda vez que el sindicato es el que comete irregularidades en perjuicio del trabajador en el procedimiento de expulsión al aplicar las cláusulas de exclusión indebidamente y en la práctica el patrón es el que responde siempre por los daños y perjuicio que se le ocasiona al trabajador expulsado injustamente.

Así puedo establecer que el sindicato es responsable del uso indebido de la cláusula de exclusión por ingresos, por ejemplo se da el caso de que éste propone a un trabajador con menos derechos que el trabajador preferente para ocupar una plaza, perjudicando con su actitud ilegal los derechos preferentes de este último, por lo que está obligado a responder de los daños y perjuicios que con su conducta le ocasiona al trabajador preferente. Más, sin embargo, es el patrón el que siempre cubre esos daños o el que debe reponer al trabajador preferente en su puesto, **siendo que los daños y perjuicios deberían correr a cargo del sindicato**, siendo necesario que tanto el patrón como el sindicato se responsabilicen solidariamente ante este supuesto, toda vez que es en realidad el sindicato el que afecta los intereses del trabajador al mal aplicar la cláusula.

Considero que el sindicato debe ser responsable solidario con el patrón al aplicar la cláusula de exclusión por ingresos, toda vez que el trabajador presta los servicios en forma exclusiva o principal para la parte patronal quien es el que se beneficia con los servicios de éste, más, sin embargo, es el sindicato el que aplica la cláusula de exclusión por ingresos y el que le causa perjuicios al trabajador preferente al proponer a otro trabajador de menor tiempo para que ocupe una plaza.

Desde mi punto de vista es necesario que el Sindicato se establezca como solidario ante la aplicación de las cláusulas de exclusión, pues en caso de que pudiera evadirse la responsabilidad del patrón, ante la multiplicidad de las relaciones que se establecen entre las empresas, el sindicato respondería al trabajador de las prestaciones laborales insatisfechas. Constituyéndose de este modo el sindicato no como intermediario sino como patrón directo al ser filial de la empresa contratante.

NOVENA.-

En mi concepto la responsabilidad solidaria debe ser asumida por el sindicato en virtud de que las leyes lo determinen, pues por propia voluntad el sindicato no asumiría tal obligación para responder junto con el patrón por la indebida aplicación de la cláusula de exclusión al trabajador.

También opino que el sindicato debe ser responsable solidario, toda vez que al mal aplicar la cláusula de exclusión en perjuicio de un trabajador, abusando del poder que tiene para ello y violando el procedimiento de expulsión afecta al trabajador económicamente, causándole con ello daños y perjuicios al ser despedido el trabajador por el patrón de la fuente de trabajo por ordenes del propio sindicato.

DÉCIMA.-

En ocasiones el patrón no se cerciora de la autenticidad del documento por el cual el sindicato le pide la separación y el despido del trabajador de la empresa, procediendo en su caso el pago de salarios caídos para el patrón, si el obrero acredita que la cláusula fue mal aplicada, en virtud de que el patrón no se libero de responsabilidad por no haber cumplido con el requisito de cerciorarse de que el oficio en donde se le comunicaba de la aplicación de la cláusula era o no autentico; **más a mi criterio**, si bien es cierto que el patrón debe cerciorarse de la autenticidad del oficio y si no se cerciora de ello incurre en responsabilidad, también lo es que el sindicato es el mayor responsable de la indebida aplicación de la cláusula de exclusión y es a éste al que le debe corresponder pagar junto con la parte patronal los salarios caídos.

Se puede dar el caso de que se separe a un buen trabajador, con más de dos años al servicio de la empresa (tiempo en que se tramita la demanda del trabajador expulsado), que sea incluso miembro del Comité ejecutivo del sindicato y que no se le pague por parte de la empresa, ninguna

indemnización, aunque en la práctica el patrón es el que siempre resulta pagando, pues los sindicatos poseen muchas medidas de "persuasión" para lograr que les "presten o faciliten" el dinero que tienen que cubrir por tal concepto, aunque el trabajador afectado tendría que acudir a demandar daños y perjuicios en un procedimiento civil, caro y engañoso, lo cual generalmente nunca sucede.

DÉCIMA PRIMERA.-

Encuentro las suficientes razones para concluir que el sindicato debe ser responsable solidario con el patrón al mal aplicar las cláusulas de exclusión en perjuicio del trabajador toda vez que le causa daños y perjuicios a éste, por lo que al comprobarse en un juicio que el sindicato aplicó mal la cláusula de exclusión y ordenó al patrón que separara al trabajador de la fuente de trabajo y lo despidiera de la empresa sin causas verdaderamente justificadas equivale a un despido injustificado, por lo que el sindicato debe responder por las prestaciones derivadas del despido injustificado. Aunque es innegable que las asociaciones sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados, deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el procedimiento laboral estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

1. - BAZDRESCH, LUIS. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, curso introductorio actualizado. ,4ª ed, Ed. trillas. México 1990, pp.178.
2. - BORRAJO, DACRUZ EFRÉN, INTRODUCCIÓN AL DERECHO ESPAÑOL, 9ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 1975, pp.350.
3. - BUEN, NESTOR DEL, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I y II,9ª ed. Ed. Porrúa México 1994, pp.669
4. - BRICEÑO RUÍZ ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, 8ª ed., Ed. Harla, México. 1985, pp. 627.
5. - CAVAZOS, FLORES BALTASAR, 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, 9ª ed, Ed. Trillas, México 1998, pp.397
6. - CAVAZOS, FLORES BALTASAR, EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO A PRINCIPIOS DEL MILENIO,1ª ed , Ed. Trillas, México 2000, pp.184.
7. - CUEVA, MARIO DE LA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I y II, 9ª ed. Ed. Porrúa, México 1998, 2 Vols. pp.775
8. - DELGADO, MOYA RUBÉN, EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE, 7ª ed. Ed. Porrúa, México 1997, pp.570
9. - GUERRERO, L. EUQUERIO, MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, 18ª ed, Ed. Porrúa, México 1998, pp.507
10. - GOMES, ORLANDO, GOTTSCHALK, ELSON Y BERMÚDEZ, CISNEROS MIGUEL, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I y II, 11 ed. Ed. Cárdenas, México 1979, pp.946.
11. - J. KAYE DIONISIO. RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO, 2ª ed, Ed. Themis, México 1995, pp.605
12. - MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO, DERECHO DEL TRABAJO, TEORÍA FUNDAMENTAL. Tomo I, 7ª ed. Ed. Porrúa, México 1996, pp.138
13. - PAVÓN, FLORES, M. S., LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, Capitulo1, 2ª ed. Ed. Fidel, México 1980, pp.123
14. -SANTOS, AZUELA HÉCTOR, DERECHO DEL TRABAJO, 1ª.ed. Ed. Mc. Graw Hill Interamericana, México. 1998, pp.484.

15. - SANTOS, AZUELA HÉCTOR, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, 2ª ed, Ed. Porrúa, México 1997 pp. 359
16. - SOTO PÉREZ RICARDO, NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO, Decimonovena ed. Ed. Esfinge S.A. DE C.V., México. 1991, pp. 176.
17. - SOTO, CERBÓN JUAN, TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, 8ª ed. Ed. Trillas, México, 1992, pp. 400
18. - TRUEBA, URBINA ALBERTO, DERECHO SOCIAL MEXICANO, 9ª ed, Ed. Porrúa, México 1998, pp.645
19. - VALENCIA, HUGO, EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR. EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1974, tomo I, pp.755.

LEGISLACIONES:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CLIMENT Beltrán Juan B., ,7ª ed. Ed. Esfinge, México 1993 , pp.680.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge, , 81ª ed, Ed. Porrúa, México 2000, pp.1185.

OTRAS FUENTES:

ACERVO JURÍDICO 2000, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencias y Tesis Aisladas. Junio 1917 – Octubre 2000.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.

DICCIONARIO, ENCICLOPEDIA EN CARTA 2001., Microsoft Corporation.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, 15ª ed, Ed. Bibliografía Argentina, Argentina 1981.

IUS 7. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y tesis Aisladas. Junio 1917 – mayo 1997.

IUS 2001. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia y Tesis Aislada. Junio 1917- mayo 2001.

JURISCONSULTA 2001. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia y Tesis Aislada.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU INTERPRETACIÓN POR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Versión 2000.