



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO
Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 879309

**LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL
CONTRATO COLECTIVO COMO
LIMITANTE DE LA LIBERTAD DE TRABAJO.**

T E S I S

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

Presenta:

JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ ROSALES

Asesor: Lic. Heriberto Ramos Lara.

Celaya, Gto.

Febrero 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.

1.- CAPITULO PRIMERO.

DERECHO CONSTITUCIONAL	1
1.1.- CONCEPTO DE CONSTITUCIÓN	1
1.2.- SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL	4
1.3.- RIGIDEZ CONSTITUCIONAL	5
1.4.- INVOLABILIDAD DE LA CONSTITUCIÓN	6
1.5.- PARTES DE LA CONSTITUCIÓN.....	7
1.5.1.- PARTE DOGMÁTICA.....	8
1.5.2.- PARTE ORGÁNICA	14

2.- CAPITULO SEGUNDO.

NORMAS CONSTITUCIONALES RELACIONADAS

CON EL DERECHO LABORAL	16
2.1.- EN LA PARTE DOGMÁTICA DE LA CONSTITUCIÓN	16
2.1.1.- ARTÍCULO 1º CONSTITUCIONAL	17
2.1.2.- ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL	18
2.1.3.- ARTÍCULO 9º CONSTITUCIONAL	21
2.1.4.- ARTÍCULO 21º CONSTITUCIONAL	22
2.2.- EN LA PARTE ORGÁNICA DE LA CONSTITUCIÓN.....	23
2.2.1.- ARTÍCULO 73º CONSTITUCIONAL	24

2.2.2.- ARTÍCULO 103º Y 107º CONSTITUCIONALES	24
2.2.3.- ARTÍCULO 115º Y 116º CONSTITUCIONALES	26
2.2.4.- ARTÍCULO 127º CONSTITUCIONAL	27
2.3.- TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	27
3.- CAPITULO TERCERO.	
GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO	47
3.1.- CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	47
3.2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	57
3.3.- OBLIGACIONES PATRONALES	61
4.- CAPITULO CUARTO.	
EL SINDICATO.....	65
4.1.- CONCEPTO DE SINDICATO.....	65
4.2.- CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS	67
4.2.1.- CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS	68
4.2.1.1.- SINDICATOS DE PATRONES.....	69
4.2.1.2.- SINDICATOS DE TRABAJADORES.....	70
4.2.2.- CLASIFICACIÓN DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS.....	74
4.3.- LIBERTAD SINDICAL	76

4.4.- LA AUTONOMÍA SINDICAL.....	82
4.5.- LOS ÓRGANOS SINDICALES.....	93
4.5.1.- ASAMBLEA CONSTITUYENTE.....	94
4.5.2.- ASAMBLEA.....	94
4.5.3.- LA DIRECTIVA.....	99
4.6.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.....	99
5.- CAPITULO QUINTO.	
CONTRATOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.....	103
5.1.- CONSIDERACIONES GENERALES.....	104
5.2.- CONTRATO COLECTIVO.....	106
5.2.1.- RELACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO	109
5.2.2.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO	111
5.2.3.- REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.....	113
5.2.4.- TERMINACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO.....	116
5.2.5.- VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO	116
5.3.- EL CONTRATO LEY	117
5.3.1.- CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY.....	118
5.3.2.- CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY.....	125
5.3.3.- REVISIÓN DEL CONTRATO-LEY	126
5.3.4.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY	127
5.4.- DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO-LEY.....	128

5.5.- CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN	131
5.5.1CLASIFICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN	133
5.5.2.- APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.....	135
5.5.3.- APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.....	136

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su parte dogmática tutela la libertad de trabajo estableciendo que a ninguna persona le podrá ser impedido que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, marcando solo como limitantes la determinación judicial y la resolución gubernativa, cuando el ejercicio de esta libertad ataque los derechos de tercero u ofenda los derechos de la sociedad.

La Ley Federal del Trabajo establece la cláusula de exclusión, la cual consiste que en el contrato colectivo laboral podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, excluyendo la admisión de trabajadores que no pertenezcan al sindicato contratante, y por otro lado separando de la actividad laboral al trabajador que sea expulsado o renuncie al sindicato.

De la anterior exposición se plantea de forma interrogante el siguiente problema ¿La cláusula de exclusión en el contrato colectivo laboral limita la garantía de la libertad de trabajo?, el cual para su respuesta se funda la siguiente hipótesis: Sí, la cláusula de exclusión en el contrato colectivo laboral limita la garantía de la libertad de trabajo.

Esta investigación tiene como finalidad demostrar, analizar y evaluar la ingerencia que tiene la Cláusula de Exclusión en el Contrato Colectivo Laboral en el ejercicio de la Libertad de Trabajo y la situación jurídico-laboral en la que queda el Trabajador que no esta afiliado al sindicato contratante, o bien fue expulsado o renuncio al mismo, en el momento del ejercicio de la libertad de trabajo.

Ahora bien en la siguiente investigación se abordaran diversos temas en relación con el Derecho del Trabajo en sus aspectos tanto individual y colectivo, iniciando con los conceptos básicos del orden jurídico supremo de nuestro sistema jurídico mexicano, que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la cual se expondrán los diversos derechos públicos subjetivos y los derechos públicos o también llamados garantías sociales, de igual manera se analizaran los diferentes preceptos y fundamentos que la Constitución tutela, los cuales tienen estrecha relación con el tema de la presente investigación y se observaran las bases constitucionales de nuestra legislación laboral vigente.

Una vez concluido este análisis constitucional se revisaran los conceptos básicos del derecho del trabajo, tanto elementos subjetivos y objetivos de las relaciones de trabajo así como los derechos y las obligaciones que la vigente Ley Federal del Trabajo establece. A su vez se examinara cuidadosamente la figura del sindicato, no solo el formado por trabajadores sino también el que puede ser integrado por patrones, analizando su clasificación, en relación con lo anterior, se revisara lo establecido en la doctrina y en la Legislación Laboral así como cuales son los alcances y libertades que contiene el sindicalismo y la estructura interna y representación, sin dejar de exponer los conceptos de federación y confederación.

Finalmente se expondrán los diversos tipos de contratos colectivos existentes en el Derecho del Trabajo, iniciando con el contrato colectivo, del cual principalmente se estudiara el concepto, contenido, terminación y revisión del mismo, así como del contrato-ley, observando las diferencias y semejanzas que ambos contratos tienen entre si, de manera muy especial se realizara un estudio

sobre las cláusulas de exclusión que son incluidas en los contratos colectivos del trabajo ya mencionados, estudiando su concepto y clasificación así como evaluando la aplicación de las mismas.

CAPÍTULO PRIMERO:

DERECHO CONSTITUCIONAL.

- 1.1 CONCEPTO DE CONSTITUCIÓN.
- 1.2 SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.
- 1.3 RIGIDEZ CONSTITUCIONAL.
- 1.4 INVIOLABILIDAD DE LA CONSTITUCIÓN.
- 1.5 PARTES DE LA CONSTITUCIÓN.
 - 1.5.1 PARTE DOGMÁTICA
 - 1.5.2 PARTE ORGÁNICA

1.1 CONCEPTO DE CONSTITUCIÓN.

En principio debe señalarse que la Constitución es la norma suprema que organiza los poderes del Estado y protege los derechos fundamentales de las personas.

El concepto de Constitución tiene principalmente dos acepciones en sentido material y en sentido formal, ahora bien en su sentido material está constituida por los preceptos que regulan la creación de normas jurídicas generales y especialmente la creación de leyes, así también contempla la organización política y a los órganos superiores del Estado, sus competencias de éstos y a su vez las

relaciones de los hombres con el propio poder estatal y los derechos fundamentales del hombre.

En sentido formal el Maestro Quiroz Acosta, conceptúa a la Constitución como un conjunto de normas jurídicas que sólo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de tales normas.¹ Ahora bien también debe de entenderse dentro de éste sentido formal el documento en el cual están contenidas las normas jurídicas que conforman la Constitución.

Etimológicamente la palabra Constitución proviene del latín cum (con) y statuere (establecer). Es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado y de éstos con sus gobernados, estableciendo así los principios para su gobierno y organización de las instituciones. También garantiza al pueblo derechos y libertades.

Para Hans Kelsen puede tener dos sentidos, un sentido lógico-jurídico y un sentido jurídico-positivo.

En su sentido lógico-jurídico, es la norma fundamental que no es creada por un procedimiento jurídico y por lo cual no es una norma positiva debido a que nadie la ha regulado; a partir de dicha Constitución se va a conformar el orden jurídico, cuyo contenido está subordinado a la norma fundamental, sobre la cual radica la validez de las normas que constituyen el sistema jurídico. En el sentido jurídico-

¹ QUIROZ ACOSTA ENRIQUE. LECCIONES DE DECRECHO CONSTITUCIONAL. Ed. PORRUA. MEXICO 1999, p.435.

positivo, la Constitución es un supuesto que le otorga validez al sistema jurídico en su conjunto, y en norma fundamental descansa todo el sistema jurídico.

Fernando Lassalle se propuso encontrar la esencia del concepto a partir del análisis realista y por ello define la Constitución como el resultado de la suma de los factores reales de poder. Para Lassalle si la Constitución no refleja la realidad política de un Estado no se puede considerar como Constitución

Georges Burdeau.- Para este autor, una Constitución es el status del poder político convertido en instituciones estatales. La Constitución es la institucionalización del poder.

Maurice Hariou.- Dice que la Constitución es un conjunto de reglas en materia de gobierno Estatal y de la vida de la comunidad. La Constitución de un Estado, es un conjunto de reglas que son relativas al gobierno y a la vida de la comunidad estatal.

Roberto Lopresti.- Este autor afirma que Constitución es la aplicación jurídica de la realidad constitucional, entiende como realidad constitucional a la resolución fáctica de las reglas escritas y no escritas de los preceptos constitucionales.

Karl Lowenstein.- Plantea que en toda sociedad existe una Constitución real u ontológica. Una Constitución ontológica es el ser de cada sociedad, es la cultura social real, son las formas de conducta reconocidas, los principios políticos en los que se basa toda comunidad, y que se formaliza en una Constitución escrita.²

En Centro América la Constitución es conceptuada como el conjunto sistematizado de las leyes fundamentales que determinan la organización del Estado

² CASCAJO CASTRO JOSE LUIS, GARCÍA ÁLVAREZ MANUEL. CONSTITUCIONES EXTRANJERAS CONTEMPORANEAS, Ed. TECNOS, Madrid 1994. p. 45.

y el funcionamiento de sus instituciones. Sus principios norman la vida de un pueblo jurídicamente organizado, estableciendo la forma de Estado y de Gobierno, y un régimen de obligaciones, derechos y garantías que permiten la instauración y el mantenimiento de un orden jurídico, apto para propiciar el bienestar individual y colectivo.³

1.2 SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.

*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.*⁴

Pareciera ser que la primera parte de éste artículo otorga supremacía tanto a la Constitución como a leyes del Congreso de la Unión y a todos los Tratados celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, pero la supremacía se reserva únicamente a la constitución toda vez que al referirse a las leyes del Congreso de la Unión las condiciona a emanar de la Constitución misma y en relación a los tratados los condiciona a estar de acuerdo con la misma Constitución. Y en su segunda parte dicho artículo hace alusión también a los jueces de los Estados como autoridades que tendrán que ajustarse a

³ <http://www.asamblea.gob.sv/constitucion/index.htm>

⁴ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

las disposiciones de la Constitución, enmarcando así no solo órganos, leyes o tratados internacionales sino también autoridades que tendrán que someterse a la supremacía constitucional.

Para el Maestro en Derecho Ignacio Burgoa, éste principio es una cualidad que hace de la Constitución el ordenamiento básico de todo el derecho positivo del Estado, así también ejerciendo un control sobre las leyes ordinarias o secundarias que forman el sistema jurídico de un Estado, en cuanto que ninguna de ellas debe oponerse, violar o simplemente apartarse de las disposiciones constitucionales.⁵

1.3 RIGIDEZ CONSTITUCIONAL.

*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TÍTULO OCTAVO, De las Reformas de la Constitución. **ARTÍCULO 135.-** La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones, y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión o la Comisión Permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las Legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas.*⁶

En este artículo observamos un procedimiento de adición y reforma constitucional más complejo y por ende rígido, diferente al que se lleva para las

⁵ *BURGOA ORIHUELA IGNACIO. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. ed. 5ª, Ed. PORRUA, MEXICO 1984, p. 414*

⁶ *ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.*

adiciones y reformas a leyes ordinarias, toda vez que para reformar la constitución no solo se necesita el procedimiento legislativo ordinario enmarcado en los artículos 71º y 72º de la misma Constitución, sino que señala una mayoría especial en el Congreso de la Unión, además de una aprobación por parte de la mayoría de las legislaturas de los Estados. Para El constitucionalista Elisur Arteaga esto significa un proceso legislativo reforzado para la Constitución a diferencia del proceso legislativo ordinario que se utiliza para las leyes ordinarias y secundarias.⁷

La supremacía Constitucional no solamente opera por si sola necesariamente se apoya del principio de rigidez constitucional, es así que este principio es necesario para llevar a cabo alguna modificación o reforma mediante un procedimiento especial, antes mencionado, el cual evita que la constitución sea reformada con un procedimiento igual al que se utiliza para reformar leyes secundarias. Es por esto que de nada serviría una ley suprema que fuera modificada fácilmente, por que entonces se correría el riesgo de modificar la constitución siguiendo los intereses de una ley secundaria contraria a la propia constitución.

1.4 INVOLABILIDAD DE LA CONSTITUCIÓN.

*TÍTULO NOVENO De la Inviolabilidad de la Constitución, **ARTÍCULO 136.-** Esta Constitución no perderá su fuerza y vigor, aun cuando por alguna rebelión se interrumpa su observancia. En caso de que por cualquier trastorno público, se establezca un gobierno contrario a los principios que ella sanciona, tan luego como el pueblo recobre su libertad, se restablecerá su observancia, y con arreglo a ella y a*

⁷ ARTEGA NAVA ELISUR. DERECHO CONSTITUCIONAL. Ed. OXXFORD, MEXICO 1999 p.6

*las leyes que en su virtud se hubieren expedido, serán juzgados, así los que hubieren figurado en el gobierno emanado de la rebelión, como los que hubieren cooperado a ésta.*⁸

Este artículo 136º señala que no es válido que por medio de la fuerza se elimine a los poderes constituidos y pongan otros, y si esto llegara a ocurrir, en cuanto se recobren los propios principios constitucionales y el pueblo haga valer su libertad la constitución se restablecerá con toda su fuerza y vigor. Los términos que utiliza la Constitución mexicana al referirse a los tipos de movimientos son la rebelión, los trastornos públicos, la instauración de gobiernos contrarios a lo establecido en la Constitución, pero nunca se habla de revolución, porque bajo lo tratado por el artículo 136º constitucional no cabe hablar de este concepto, ya que ésta implica un cambio total de la estructura política, económica social y sobre todo jurídica, para el jurista Quiroz Acosta, ese cambio total por medio de la Revolución traería consigo otra Constitución.⁹

Se afirma que la Constitución es inviolable, ya que esto significa la existencia de una imposibilidad jurídica de que la Constitución sea desconocida cambiada o substituida por fuerzas que no emanen del poder constituyente o por grupos o personas que no expresen la voluntad mayoritaria del pueblo.

1.5 PARTES DE LA CONSTITUCIÓN.

En principio debe señalarse que la Constitución es la norma suprema que organiza los poderes del Estado y protege los derechos fundamentales de las

⁸ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit.*

⁹ QUIROZ ACOSTA ENRIQUE. LECCIONES DE DECRECHO CONSTITUCIONAL. *Op .Cit .p.122.*

personas. Tradicionalmente se identifican dos partes fundamentales de una Constitución: una parte dogmática y una parte orgánica. En la primera suele establecerse un catálogo mínimo de derechos fundamentales o garantías individuales; en la segunda, se estructura jurídica y políticamente la organización del Estado.

1.5.1 PARTE DOGMÁTICA

Por dogma, del latín *dogma*, se entiende como *“proposición que se asienta, por firme y cierta y como principio innegable de una ciencia”*¹⁰, es decir, que no admite discusión. Es así como se entiende que lo dogmático será lo relativo a los dogmas, a las verdades que no requieren ninguna comprobación. En el caso de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la primera de sus partes o secciones se conceptúa como dogmática, por que en ella esta contenida una serie de verdades jurídicas que se reputan validas sin necesidad de ser demostradas.

Es en la parte dogmática de la Constitución donde se encuentran especificadas las garantías individuales; y la Suprema Corte conceptúa a estas garantías como: *“derechos públicos subjetivos consignados a favor de todo habitante de la Republica que dan a sus titulares la potestad de exigirlos jurídicamente a través de la verdadera garantía de los derechos públicos fundamentales del hombre que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consigna, esto es, la acción constitucional de amparo”*.¹¹

¹⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. ed. 22ª. Ed. Espasa-Capel, Madrid 2001. p.491.

¹¹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. COLECCIÓN DE GARANTÍAS INDIVIDUALES. Tomo I, MEXICO .p.51

Cabe aclarar que nuestro actual texto constitucional, no jerarquiza ni ordena con método riguroso las garantías que en ella se reconocen. Es así que las clasificaciones realizadas a las garantías individuales corresponden a criterios académicos. El Doctor y Maestro en Derecho Ignacio Burgoa clasifica, a las Garantías individuales de nuestra Constitución, en cuatro grupos: garantías de igualdad, garantías de propiedad, garantías de seguridad jurídica y garantías de libertad.¹² Así también un estudio realizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación agrega un grupo mas a la clasificación denominado como garantías sociales.¹³ A continuación se describe la clasificación, haciendo un especial énfasis en las garantías de libertad y las garantías sociales, para los efectos de esta tesis.

Las Garantías De Igualdad se traducen en una relación jurídica que media entre el gobernado por una parte y el Estado y sus autoridades por la otra, tiene como centro de aplicación al ser humano como tal, sin tomar en cuenta su condición social, económica o cultural en la que se encuentre o pueda encontrarse dentro de la vida comunitaria, es decir la igualdad jurídica se traduce en el mismo tratamiento normativo para todos los sujetos dentro de situaciones específicas frente al Estado.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pronunció los siguientes términos con respecto a la igualdad:

“El principio de igualdad o equidad se configura como una de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, de manera que opera para que los poderes públicos tengan en cuenta que los particulares que se

12 BURGOA ORIHUELA IGNACIO. GARANTÍAS INDIVIDUALES. ed. 37ª. Ed. PORRUA, MEXICO 2004, p 195.

13 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Op Cit. p.77

encuentran en igual situación de hecho deben ser tratados de la misma forma, sin privilegio alguno. Es decir, a través de la equidad que busca colocar a los particulares en condiciones de poder acceder a derechos superiores, protegidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, aunque ello no significa que todos los individuos se encuentren siempre y en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, pues dicho principio se refiere a la igualdad jurídica que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio o privarse de un beneficio desigual o injustificado.”¹⁴

Artículo primero, donde se consagra la igualdad para todos los individuos que se encuentren dentro del territorio nacional, así como la prohibición de la esclavitud y de la discriminación, que generalmente, atente contra la dignidad humana.

Artículo cuarto, es el fundamento para la igualdad de derechos del varón y la mujer ante la ley.

Artículo duodécimo, prohíbe y elimina los títulos de nobleza y los honores hereditarios.

Artículo décimo tercero, dispone que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales ni por leyes privativas.

Las Garantías De Propiedad, ante este derecho subjetivo publico, que tiene como contenido central la propiedad privada, el Estado y sus autoridades tienen a su cargo la obligación de asumir una actitud de respeto, de no vulneración, de no ejecutar acto que agravie esta garantía, aunque esta obligación no excluye la

¹⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. COLECCIÓN DE GARANTÍAS INDIVIDUALES. Tomo III, MEXICO 2003, p. 11.

posibilidad de que el Estado, en presencia de un interés colectivo, social o público imponga a la propiedad privada restricciones.

Artículo décimo cuarto, donde se establece que nadie podrá ser molestado en su persona o propiedades, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos.

Artículo vigésimo séptimo, se prevé que la propiedad originaria de las tierras y aguas comprendidas en el territorio nacional corresponde a la nación, los requisitos para expropiación por parte del Estado, así también como para la explotación de los recursos naturales por parte de los particulares mediante concesión otorgada por el propio Estado.

Las Garantías De Seguridad Jurídica son derechos subjetivos públicos a favor de los gobernados, que pueden ser oponibles a los órganos estatales, a fin de exigirles que se sujeten a un conjunto de requisitos previos a la comisión de actos que pudieran afectar la esfera jurídica de los individuos, para que estos no caigan en la indefensión o la incertidumbre jurídica.

Los artículos que consagran estas garantías son:

Artículo octavo, que establece el derecho de petición.

Artículo décimo cuarto, donde se indica la no retroactividad de la ley, privación de derechos solo mediante juicio, principio de legalidad, prohibición de aplicar analogía en juicios penales.

Artículo décimo sexto, donde se fundan los requisitos de las órdenes de aprehensión, e intervención de las comunicaciones, de cateo de garantía de mandamiento escrito motivado y fundado por autoridad competente.

Artículo décimo séptimo, que prohíbe el encarcelamiento por deudas de carácter civil. Este precepto también prohíbe que las personas se hagan justicia por su propia mano.

Artículo décimo octavo, indica que solo habrá prisión preventiva por delitos que merezcan pena corporal, separación de hombres y mujeres en prisión y tratamiento especial para menores infractores.

Artículo décimo noveno, consagra la garantía de auto de formal prisión y los requisitos para la expedición del mismo.

Artículo vigésimo, así mismo consagra las prerrogativas que gozara quien sea detenido t pueda llegar a enfrentar un proceso ante las instancias penales.

Artículo vigésimo primero, establece la competencia para la persecución de delitos, la cual es conferida al Ministerio Público que tendrá bajo su mando a la Policía Investigadora.

Artículo vigésimo segundo, prohíbe las penas contra la dignidad humana.

Artículo vigésimo tercero, señala que nadie puede ser juzgado por el mismo delito y que ningún juicio criminal podrá tener mas de tres instancias.

Las Garantías De Libertad son un conjunto de previsiones constitucionales por las cuales se otorga a los individuos una serie de derechos subjetivos públicos para ejercer, sin vulnerar derechos de terceros, libertades específicas que las autoridades del Estado deben respetar, y que no pueden tener más restricciones que las expresamente señaladas en la constitución.

Estos artículos están consagrados a su vez en la parte dogmática de la constitución, en los siguientes artículos:

Artículo primero, prohíbe la esclavitud.

Artículo segundo, establece la libre autodeterminación de los pueblos indígenas.

Artículo quinto, consagra la libertad de profesión y derecho al trabajo remunerador.

Artículo sexto, en éste artículo se fundamenta la libertad de la manifestaron de ideas y el acceso a la información.

Artículo séptimo, libertad de prensa y publicación de escritos.

Artículo noveno, protege la libertad de asociaron y reunión.

Artículo décimo, donde se establece la libertad de armas y su portación en los casos que fije la ley.

Artículo décimo primero, consagra la libertad de transito.

Artículo vigésimo cuarto, libertad de conciencia y culto.

Las Garantías Sociales se produjeron cuando determinadas clases de personas, que se encontraban en una deplorable situación económica, exigieron del Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas frente a la clase social dominante, estos derechos sociales provienen de una nueva etapa del desarrollo político, social y económico de la época contemporánea. Juventino V. Castro y Castro ha considerado que “las garantías pretenden proteger a la persona ya no como individuo, sino como componente de un grupo social, o de la sociedad en general”.¹⁵ La Suprema Corte de Justicia de la Nación conceptúa las garantías sociales “como derechos públicos que asisten a grupos de personas caracterizados

¹⁵ CASTRO JUVENTINO V. GARANTÍAS Y AMPARO, ed. 11ª., Ed. PURRUA, MEXICO 2000. p. 36

por una situación socioeconómica específica, cuya satisfacción depende de acciones tomadas por el Estado, a quien le corresponden obligaciones de hacer, con tal de equilibrar el nivel de vida de todas las clases de la población”.¹⁶

Artículo tercero, éste artículo en especial consagra el derecho a la educación, para la cual el Estado estará obligado a cumplir su impartición, principalmente, de manera gratuita.

Artículo vigésimo quinto, establece que solo al Estado le corresponde la rectoría del desarrollo nacional.

Artículo vigésimo sexto, prevé la creación del Plan Nacional de Desarrollo.

Artículo vigésimo séptimo, reconoce la personalidad jurídica de los núcleos de población ejidales y comunales y la protección de las tierras pertenecientes a grupos indígenas.

Artículo vigésimo octavo, establece el derecho a la libre concurrencia en el mercado y la prohibición de practicas monopólicas y la exención de impuestos.

Artículo Ciento veintitrés si bien éste artículo no se encuentra dentro de la parte dogmática de la Constitución consagra una de las garantías sociales mas importantes como lo son los derechos de los trabajadores así como la prohibición de la explotación de los mismos por parte del patrón.

1.5.2 PARTE ORGÁNICA

La parte orgánica es aquella que establece la organización y el funcionamiento de los poderes públicos, en el ámbito tanto federal como local, y que

¹⁶ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. LAS GARANTÍAS SOCIALES. Ed. 2ª. MEXICO 2005. p.42

define el alcance de la esfera de competencia que cada uno de esos poderes tiene atribuida. La parte orgánica es complemento de la parte dogmática, estableciendo:

- Una forma de gobierno mexicano como una república federal, representativa y popular.
- Que los Poderes de la Unión están divididos en Ejecutivo (Presidencia de la República), Legislativo (Honorable Congreso de la Unión) y Judicial (Suprema Corte de Justicia de la Nación).
- Que la reelección del presidente queda prohibida.
- La creación del Municipio libre.
- El proceso Legislativo.
- Limitaciones de las competencias otorgadas los poderes estatales, con el fin de salvaguardar las garantías de los gobernados.

CAPÍTULO SEGUNDO:

NORMAS CONSTITUCIONALES RELACIONADAS CON EL DERECHO LABORAL.

2.1 EN LA PARTE DOGMÁTICA DE LA CONSTITUCION

2.1.1 ARTÍCULO 1º CONSTITUCIONAL.

2.1.2 ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.

2.1.3 ARTÍCULO 9º CONSTITUCIONAL.

2.1.4 ARTÍCULO 21º CONSTITUCIONAL.

2.2 EN LA PARTE ORGÁNICA DE LA CONSTITUCIÓN

2.2.1 ARTÍCULO 73º CONSTITUCIONAL.

2.2.2 ARTÍCULO 103º Y 107º CONSTITUCIONALES.

2.2.3 ARTÍCULO 115º Y 116º CONSTITUCIONALES.

2.2.4 ARTÍCULO 127º CONSTITUCIONAL.

2.3 TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

2.1 EN LA PARTE DOGMÁTICA DE LA CONSTITUCIÓN.

Dentro de éste apartado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual contiene y consagra las diversas garantías individuales, se identifican a su vez diversos fundamentos del Derecho del Trabajo, que por su

naturaleza constitucional resultan de suma importancia para esta investigación. Ahora bien a continuación se enuncian y comentan los diversos artículos que contienen los principios relacionados con el Derecho del Trabajo.

2.1.1 ARTÍCULO 1º CONSTITUCIONAL.

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.¹⁷

En este primer artículo constitucional se consagra el principio de igualdad, así también como la prohibición de la esclavitud y de la discriminación. El tercer párrafo hace referencia a la prohibición de la discriminación, obligando a no tratar desigualmente a las personas.

La primera sala de la Suprema corte de Justicia de la Nación explica que entraña la no discriminación en estos términos: “La Constitución Política de los

¹⁷ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit.*

Estados Unidos Mexicanos establece que todos los hombres son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de manera que los poderes públicos han de tener en cuenta que los particulares que se encuentren en la misma situación deben ser tratados igualmente, sin privilegio ni favor”.¹⁸

Así mismo Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, firmado por los Estados Unidos Mexicanos en 1958 nos dice en su artículo primero:

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.¹⁹

2.1.2 ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.

Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

¹⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Op. Cit. p.60

¹⁹ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

La Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales e índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no

podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.²⁰

El artículo quinto constitucional garantiza la libertad de trabajo, industria y comercio, “ya que el hombre vive y progresa mediante su trabajo”.²¹ El hecho de garantizar que elija libremente la actividad que le convenga, siempre que sea lícita, con tal que prevalezca la armonía en esta sociedad.

El contenido del artículo deriva de la necesidad de no hacer obligatorio trabajo alguno, es decir, que nadie pueda obligar a una persona determinada a desempeñarse en un empleo u oficio sin su consentimiento.

Es así que tenemos una libertad del trabajo que no es absoluta por razones que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación indico en los siguientes términos: “La garantía individual de la libertad de trabajo que consagra el artículo 5º, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: 1) que no se trate de una actividad ilícita; 2) que no se afecten derechos de terceros; y, 3) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El

²⁰ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit.*

²¹ IZQUIERDO MUCIÑO MARTHA ELBA. GARANTIAS INDIVIDUALES. ed. OXFORD, MEXICO 2004, p. 160.

segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona, conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que pondera y asegura, que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectar aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado”.²²

2.1.3 ARTÍCULO 9º CONSTITUCIONAL.

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

*No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.*²³

El artículo noveno Constitucional garantiza a un tiempo, la libertad de asociarse y la de reunirse, que no deben ser confundidas.

²² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Op. Cit. Tomo III, p. 100.

²³ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.

Ahora bien para los efectos de esta investigación, la libertad de asociación consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la que le importa al Derecho del Trabajo en su parte Colectiva, que se explicara a continuación, no sin antes exponer brevemente la libertad de reunión consagrada en el segundo párrafo del mismo artículo noveno constitucional.

La Libertad de Reunión implica la posibilidad de que una persona se reúna con sus semejantes pacíficamente y con cualquier objeto lícito, es decir mientras la reunión se abstenga de recurrir a la violencia para alcanzar su objetivo y siempre que este sea permitido por las leyes, las autoridades del Estado habrán de abstenerse de intentar sofocarla.

La Libertad de Asociación es referida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como “la potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral con sustantividad propia y distinta de los asociantes y que tiende a la consecución de objetivos plenamente identificados cuya realización es constante y permanente”²⁴, esta consideración de la Suprema Corte da pie a la creación de cualquier persona moral, tanto publica como privada. Ahora bien en materia de Derecho del Trabajo, estas condiciones son relacionadas con la libertad sindical establecida en el artículo 123º constitucional, que será analizada en el apartado correspondiente a dicho artículo constitucional.

2.1.4 ARTÍCULO 21º CONSTITUCIONAL.

²⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. *Op. Cit.* Tomo IV, p. 139.

Artículo 21. *La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con una policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato. Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.*

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

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.²⁵

La relevancia que tiene este artículo Vigésimo primero Constitucional para la materia del Derecho del Trabajo, son las protecciones y preferencias que se otorgan a los trabajadores, en base a sus escasos ingresos, que consiste en una obligación de la Autoridad Judicial o Administrativa de considerar el monto de las multas o infracciones, que se impongan en caso de tratarse particularmente de que el infraccionado sea perteneciente a la clase trabajadora que se especifica dentro del mismo artículo como jornaleros, obreros o trabajadores no asalariados.

2.2 EN LA PARTE ORGÁNICA DE LA CONSTITUCIÓN

²⁵ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit.*

En relación con éste apartado orgánico de la Constitución, tenemos principalmente fundamentos en relación con las facultades para legislar en materia de Derecho del Trabajo y a su vez se encuentran fundamentadas las competencias para conocer de amparo en materia de Derecho del trabajo.

2.2.1 ARTÍCULO 73º CONSTITUCIONAL.

A) “Artículo 73. *El Congreso tiene facultad:*

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;”²⁶

El Poder Legislativo a través del H. Congreso de la Unión tiene la facultad de legislar en materia de Derecho del Trabajo, y Basándose en lo dispuesto en el artículo 123, como lo especifica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.2.2 ARTÍCULO 103º Y 107º CONSTITUCIONALES.

En cuanto a la procedencia del amparo en materia de Derecho de Trabajo tenemos las siguientes disposiciones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 103. *Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:*

²⁶ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Op. Cit.

I. Por leyes o actos de la autoridad que viole las garantías individuales.

Artículo 107. *Todas las controversias de que habla el Artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo a las bases siguientes:*

III. Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes:

a) Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso del procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la ley e invocada como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera. Estos requisitos no serán exigibles en el amparo contra sentencias dictadas en controversias sobre acciones del estado civil o que afecten al orden y a la estabilidad de la familia;

b) Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan, y

c) Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio;

V. El amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el tribunal colegiado de circuito

que corresponda, conforme a la distribución de competencias que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en los casos siguientes:

d) *En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado;*²⁷

2.2.3 ARTÍCULO 115º Y 116º CONSTITUCIONALES.

Las relaciones laborales entre los municipios y sus trabajadores si bien están reguladas por las legislaturas de las Entidades Federativas la propia Constitución es quien otorga esta facultad, como lo indica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 115º, fracción VIII, segundo párrafo:

*“Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias”.*²⁸

Así mismo los establece para las Entidades Federativas las relaciones laborales con los trabajadores de las mismas Entidades, en su artículo 116º, fracción VI:

*“VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.”*²⁹

²⁷ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.

²⁸ IBIDEM.

²⁹ IBIDEM.

2.2.4 ARTÍCULO 127º CONSTITUCIONAL.

También existe, en materia de Derecho del Trabajo, garantía y protección al salario de altos servidores públicos, como lo son el Presidente de la Republica, los Ministros de la Suprema Corte, los Diputados y Senadores Federales, los Representantes a la Asamblea del Distrito Federal y en general los Servidores Públicos, otorgadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el siguiente articulado:

***Artículo 127.** El Presidente de la República, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión, los Representantes a la Asamblea del Distrito Federal y los demás servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que será determinada anual y equitativamente en los Presupuestos de Egresos de la Federación y del Distrito Federal o en los presupuestos de las entidades paraestatales, según corresponda.³⁰*

2.3 TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

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

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

³⁰ IBIDEM.

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. *Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.*

VIII. *El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.*

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

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

b) *La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;*

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

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

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

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

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a

proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIII. *Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.*

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

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

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los

trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

***XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

***XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.*

***XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.*

***XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante*

el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. *Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.*

XXIV. *De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.*

XXV. *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.*

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que*

además de cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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

a) *Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*

b) *Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

c) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*

d) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*

e) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*

f) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*

g) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.*

h) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán trasmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

- 1. Textil;**
- 2. Eléctrica;**
- 3. Cinematográfica;**
- 4. Hulera;**
- 5. Azucarera;**
- 6. Minera;**

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un

ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

***XII.** Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.*

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se registrarán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se registrará por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

***XIII bis.** El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.*

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.³¹

³¹ IBIDEM.

ÉL artículo 123º Constitucional es clasificado dentro de las Garantías Sociales. Los derechos sociales plasmados en el ordenamiento constitucional establecen los fundamentos de una legislación laboral en caminata a preservar, frente a una relación jurídica desigual y la existencia de una clase económicamente débil, la base de un mínimo de condiciones destinadas a dignificar y elevar la condición humana de los trabajadores.

El artículo 123º Constitucional regula derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos tales como jornadas de 8 horas, la duración de las jornadas laborales para los menores; día de descanso por semana, con pago integro; tiempo extra.

En cuanto a la jornada laboral de las mujeres, disfrutan de los mismos derechos que los hombres, pero por otra parte se prevé la protección de la maternidad, es decir, se resguardara la salud de la mujer o del producto, durante el estado de gestación o lactancia, al igual que su salario, prestaciones y derechos quedaran protegidos íntegramente.

Bases para los salarios mínimos, que devén satisfacer las necesidades materiales, educativas y recreativas de una familia. Sobre este punto la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que el salario mínimo será el que se considere suficiente, atendiendo las necesidades de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y placeres honestos , exceptuando de embargo, compensación o descuento, indudablemente que establecen medidas para proteger en forma absoluta el que los trabajadores disfruten del pago del salario integro fijado en cada región colocándolo al margen de

mermas que hagan ilusoria su función. Así mismo con la Ley Federal del Trabajo, previenen que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, y establecer la prohibición de hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.³²

El derecho que tienen los trabajadores a una parte de las ganancias de la empresa en que trabajen. En cuanto a la naturaleza jurídica de esta figura, es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios. Aun cuando sea un derecho colectivo, es considerado como un beneficio individual.

Otras obligaciones empresariales a favor de los obreros: vivienda; capacitar y adiestrar a los trabajadores, estas obligaciones nacen de la necesidad de procurar mejores resultados en las actividades desarrolladas por los trabajadores, en beneficio de sus condiciones laborales y del incremento de la producción dentro de la misma fuente de trabajo; Responsabilizarse por accidentes y enfermedades de trabajo; Medidas de seguridad y salubridad.

El artículo 123º Constitucional establece el derecho de trabajadores y patronos para asociarse en defensa de sus respectivos intereses, a propósito de esta libertad el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el artículo 123º Constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere existencia y

³² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. *Op. Cit. tomo II, p. 165.*

personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1.- un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2.- un aspecto negativo que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; 3.- la libertad de separación o renuncia de forma parte de la asociación.³³

Se establece el basamento para crear las juntas de conciliación y arbitraje, que conozca de reclamaciones entre trabajadores y patronos.

Se ordena la indemnización si alguien es despedido sin causa legítima. Se tutela la salida de obreros que habrán de laborar en algún país extranjero, a efecto de garantizar su regreso a la república; también se protege el patrimonio familiar obrero.

Quedan ordenadas que cuestiones han de comprender la ley del Seguro Social que e mita el Congreso de la Unión.

Finalmente, en este apartado A que se viene comentando, se indican las ramas empresariales que tienen naturaleza federal, delimitando por exclusión qué negocios quedan bajo la jurisdicción de las juntas locales de conciliación y arbitraje.

El apartado B del artículo 123^o Constitucional, se dan las bases al Congreso Federal para que legisle a efecto de regir las relaciones laborales entre los poderes de la unión y sus trabajadores, respecto a los servicios que éstos presten a aquellos. Es decir, regula las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Esta estructurado en catorce fracciones que

³³ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. *Op. Cit. tomo II, p. 187.*

abordan diversos aspectos, tales como la jornada laboral, horas de trabajo, descanso, vacaciones, los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos atendiendo al principio de a trabajo igual corresponde salario igual son tener en cuenta el sexo, terminación de la relación laboral, huelga y sindicatos; seguridad social, vivienda, órgano para la justicia laboral de los servidores públicos.

Se dan líneas para los que deberán tener una ley laboral específica, que no estén dentro de la reglamentaria de este artículo y apartado constitucional; ejército, marina de guerra, fuerza aérea, policía, servicio exterior y, en cuanto a conflictos de trabajo, el poder judicial; así como los de confianza. De ahí que, por ejemplo, la huelga, los sindicatos y la regulación de las fuerzas armadas, se hayan sujetado a ciertas normas atenuante, en beneficio de la actividad estatal, la cual no puede suspenderse con cualquier motivo.

En términos globales las fracciones de este apartado B repiten las conquistas y disposiciones contenidas en el apartado A del propio artículo 123. La diferencia sustancial es que en el primer apartado se esta ante situaciones empresariales o de lucro, cosa que no ocurre en el apartado B.

CAPÍTULO TERCERO:

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

3.1 CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

3.3 OBLIGACIONES PATRONALES

3.1 CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

TRABAJADOR. A continuación se señala el concepto de trabajador que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, es la persona física que presta un trabajo personal y subordinado a otra persona física o moral, es decir, para que pueda una persona considerarse como trabajador es indispensable que el que el servicio que preste sea bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe y que dicho servicio reciba como contraprestación una retribución fijada al respecto.

TRABAJO. Ahora bien se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio³⁴. Es decir que únicamente una persona física puede realizar un trabajo toda vez que es considerado como una actividad humana y que mientras cumpla esta actividad con la calidad de intelectual o material se considerara como trabajo independientemente del grado de esfuerzo o técnica requerida.

³⁴ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PATRÓN. El Patrón es una figura también muy importante para el Derecho del Trabajo, toda vez que de éste depende el cumplimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, ya que el Estado, mediante las autoridades laborales competentes, intervendrá únicamente cuando no se respeten o se menoscaben los derechos de los trabajadores. Por lo tanto patrón es la persona física o moral subordinante que recibe el beneficio del trabajo efectuado por uno o varios trabajadores subordinados, por lo tanto, que a diferencia de la figura del trabajador, el patrón también puede ser una persona moral, es decir, una agrupación de personas físicas para realizar un fin determinado, que para la materia del Derecho del Trabajo pueden ser las sociedades civiles o mercantiles, así como el Estado Federal, las Entidades Federativas y los Municipios. Ahora en cuanto a las personas morales que fungen como patronos, y que dentro de su administración existan directores, gerentes o administradores, serán considerados como representantes patronales de tal modo que los actos realizados por éstos que tengan que ver con la relación laboral, son considerados como actos propios del patrón, teniendo responsabilidad de sus actos frente al patrón, es decir, que estos funcionarios actúan bajo responsabilidad propia pero los trabajadores quedan obligados bajo dichos actos como si fueran directos del patrón.

INTERMEDIARIO. Es la persona que contrata o interviene en la contratación de una o varios trabajadores para que presten los servicios de un patrón, en el entendido de que éste intermediario no se va a beneficiar con los servicios del trabajador, sino que será el patrón directamente.

En caso contrario no será considerado intermediario sino patrón las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones de que se deriven de la naciente relación laboral. Así pues serán responsables solidarios el patrón y el intermediario, puesto que los dos se benefician directamente de las obras o servicios prestados por el trabajador, y ambos deberán de responder con las obligaciones legales que se contraigan con el trabajador.

Las personas que utilizan intermediarios para la contratación de algún trabajador serán responsables de las obligaciones derivadas por la Ley Federal de Trabajo y por ende de los servicios prestados. Queda prohibido que los intermediarios reciban retribución alguna o comisión son cargo al salario del trabajador, puesto que quien deberá cubrir sus servicios será en forma directa el patrón. En caso de que las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, serán considerados intermediarios, puesto que, no disponen de elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones derivadas de la relación laboral, por ello, las empresas que se benefician serán responsables de las obligaciones laborales contraídas.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito. INTERMEDIARIO, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL. Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo

contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra y servicios que le son prestados por los trabajadores de aquella. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresas que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios en otras empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera. Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 1 señalado, es requisito indispensable que la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta.³⁵

SALARIO. Es de esta subordinación que surge la principal obligación del patrón frente a los trabajadores y el principal derecho que tienen los trabajadores, el salario, definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82: “*salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*”,³⁶ ahora bien se entiende que el patrón está obligado a pagar un salario al trabajador por su trabajo al igual que el trabajador tiene derecho a cobrar un salario por su trabajo. Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el propio trabajador solamente puede exigir su pago

³⁵ MACCISE SAADE LUIS. GUIA TEORICA Y PRACTICA DE DERECHO PROCESAL LABORAL. Ed. CARBONELL, México 2002, pp. 710.

³⁶ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.

mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas³⁷. Esto es por lo que corresponde a una parte general del salario.

SALARIO MÍNIMO. Ahora en una parte especial también se habla de un salario mínimo que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, vivienda, habitación, vestido y calzado familiar; y orden socio-cultural, que es lo relativo principalmente a la educación obligatoria de los hijos. El salario mínimo no implica que no se pueda percibir un salario mayor,³⁸ esto es que la fijación de un límite económico al salario solo es en relación a que no se podrá pagar un salario mínimo al establecido, pero no existe un salario máximo a pagar establecido legalmente.

PROTECCIONES AL SALARIO. Existen algunas protecciones y privilegios al salario que serán enunciadas a continuación:

- Los trabajadores deben disponer libremente de su salario.
- No pueden renunciar al derecho a recibir el salario.
- El pago del salario debe ser directo al trabajador, es decir que únicamente es el trabajador quien tiene derecho a cobrar su salario correspondiente.
- El pago del salario debe ser en moneda de curso legal.
- Es nula cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas

³⁷ CLIMENT BELTRAN JUAN B. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA*. ed. 22ª, Ed. ESFINGE. MEXICO 2002, p. 167.

³⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. *MANUAL DEL JUSTICIABLE MATERIA LABORAL*. ed. 2ª, MEXICO 2003, p. 18.

- El patrón no puede imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto.
- La imposibilidad de que los salarios de los trabajadores sean embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente.
- El patrón carece de facultades para establecer por su propia voluntad, descuentos al salario del trabajador, aun teniendo deudas a favor del mismo patrón.

JORNADA DE TRABAJO. Otro de los principales conceptos y logros de la lucha obrera por mejorar las condiciones de laborales, es la modificación de la jornada de trabajo que es el tiempo durante el cual el trabajador esta subordinado laboralmente a favor del patrón, es decir, las horas y días establecidas por las partes, trabajador y patrón, en los cuales el trabajador prestara su trabajo al patrón. Ahora bien la Ley establece los límites máximos para la duración de la jornada de trabajo así como los horarios y la clasificación de la jornada de acuerdo a dichos horarios, esto es que la jornada máxima debe ser de ocho horas diarias dando pie a la existencia de las horas extras de trabajo las cuales no deberán de rebasar las tres horas extras diarias ni de tres veces en una semana, es decir que el trabajador podrá tener un máximo de tres jornadas extraordinarias a la semana y cada una durara un máximo de tres horas; en cuanto a la clasificación de la jornada de trabajo se realiza atendiendo al horario del día en que se presta el trabajo, esto es que se considera jornada diurna aquella comprendida entre las seis y las veinte horas teniendo una duración de ocho horas, jornada nocturna es la que se labora entre las

veinte y las seis horas teniendo una duración de siete horas y por ultimo la jornada mixta que comprende periodos de la jornada diurna y la jornada nocturna, teniendo una duración de siete horas y media, es decir que la jornada mixta puede empezar en horario considerado como de jornada diurna y terminar en horario considerado como de jornada nocturna o bien de modo contrario, pero si tres horas y media o mas de la jornada mixta es laborada en horario comprendido como de jornada nocturna entonces se considerara como jornada nocturna.

Novena Época. Segunda Sala. JORNADA DE TRABAJO, MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. De la interpretación de l artículo 59 al 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea de tres horas y media, por que sino, se reptara jornada nocturna; jornada mixta cuya duración es máxima es de siete horas y media; la nocturna cuyos limites son de las veinte a las 6 horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua que la Ley no define, pero no significa interrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o

cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga mas allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la se cumple mas allá del límite ordinarios en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo.³⁹

DÍA DE DESCANSO LABORAL. Si bien existe un horario para laborar siendo esté una obligación del trabajador para la realizar su jornada de trabajo, también existe el derecho del trabajador a tener un día de descanso por cada seis días de trabajo y además con goce de salario, esto con la finalidad de proteger la salud y la capacidad para laborar del trabajador y así mejorar su rendimiento y productividad dentro de la fuente de trabajo; así también en la legislación mexicana existe los llamados días de descanso obligatorio que son fechas principalmente festivas tanto internacionales como nacionales e históricas, cuya finalidad es que el trabajador este en aptitud de conmemorar estas fechas, al igual que el descanso semanal, éstos días de descanso obligatorio también son goce de salario a favor del trabajador.

RELACIÓN DE TRABAJO. Para que exista una persona considerada como trabajador y otra persona física o moral considerada como patrón, es necesario una relación de trabajo, es decir, el acto generador que da origen a dicha relación de trabajo es el momento en el que una persona presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral, que a su vez paga un retribución por el

³⁹ MACCISE SAADE LUIS. *Op. Cit.* p.23.

servicio mencionado. Para el Doctor en Derecho Néstor de Buen, de ésta relación de trabajo se desprenden los siguientes elementos:

Elementos subjetivos.- Trabajador y Patrón.

Elementos objetivos.- la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.⁴⁰

VACACIONES. Las vacaciones tienen por objeto proporcionar al trabajador un mayo descanso que le permita recuperar las energías gastadas durante el año. Por cada año de servicios los trabajadores tienen derecho a disfrutar de vacaciones pagadas en proporción al tiempo que tengan trabajando para el patrón.

Por el primer año le corresponde al trabajador un periodo de vacaciones de seis días, los que se irán aumentando con dos días más por cada año de servicios, hasta el cuarto año. Del cuarto de servicios en adelante, se irán aumentando dos días por cada cinco años trabajados.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios el patrón tiene la obligación de entregar a los trabajadores unos constancia de antigüedad, de las vacaciones que les correspondan y de las fechas en las que habrán de disfrutarlas.

Los días correspondientes a las vacaciones no pueden ser sustituidos en ningún caso por algunas gratificaciones en efectivo, debiendo descansar el tiempo que le corresponde. El salario correspondiente a los días de vacaciones, los trabajadores tienen derecho a recibir una prima equivalente al veinticinco por ciento de los salarios de esos días, y que se denomina como prima vacacional.

⁴⁰ DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO, II Tomos. ed. 14ª, Ed. PORRUA, MEXICO 2001. p. 41.

El Maestro Luis Maccise señala en su obra la siguiente jurisprudencia: Octava Época, Cuarta Sala. "VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. La finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que le de oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifican su vida familiar y social. El objeto de la prima vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacaciona, que le permita disfrutar sus vacaciones, puesto que el salario que se percibe por los días en que no trabaja, por lo regular, se eroga en los gastos cotidianos. Acorde a la ratio legis y a la interpretación interrelacionada de lo dispuesto por los artículos 2º, 3º, 18º, 72º, 82º y 84º de la Ley del Trabajo es de concluirse que el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional, debe hacerse con base en salario asignado al puesto ocupado al momento en el que el trabajador deba disfrutar de sus vacaciones." ⁴¹

AGUINALDO. Otra de las prestaciones anuales a las que tiene derecho el trabajador es el aguinaldo que tiene como finalidad ayudar a solventar los gastos. Los trabajadores que hayan trabajado durante un año tienen derecho a recibir como aguinaldo quince días de salario cuando menos. Los que aun no hubieren completado el año, recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado. Los patrones tienen la obligación de pagar el aguinaldo antes del día 20 de diciembre de cada año. En la obra de Luis Maccise se señalan las siguientes jurisprudencias con relación al Aguinaldo:

⁴¹ MACCISE SAADE LUIS. Op. Cit. p. 39

Séptima Época, Cuarta Sala. AGUINALDO, NATURALEZA DEL. La prestación a la que se refiere el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo se da en virtud de la costumbre del aguinaldo de navidad o de fin de año y con motivo de esas fiestas; la ley lo reglamenta ahora en su cuantía, no menor de quince días de salario y en su fecha de pago, antes del veinte de diciembre. Se trata por tanto de una prestación diferente a otras derivadas de contratos colectivos, que reportan ventajas económicas a los trabajadores y que en nada se relacionan con el citado artículo 87.⁴²

Séptima época, Cuarta Sala. AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACIÓN DEL. El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como el integrado, que acumula las prestaciones del artículo 84 de la Ley Laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base solo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero esta ya incluido el segundo y de considerar que aquel es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se vería también incrementado con aquel, repercutiendo nuevamente con el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste, no puede servir de base al aguinaldo.⁴³

3.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

⁴² *IBIDEM.* p. 44

⁴³ *IBIDEM* p. 46.

El Maestro Santiago Barajas hace una clasificación de las obligaciones por parte del trabajador organizando dichas obligaciones de la siguiente manera:

- Obligaciones de responsabilidad.
- Obligaciones de higiene y seguridad.
- Obligaciones de productividad.
- Obligaciones de salud.
- Obligaciones de auxilio.⁴⁴

A continuación se ubicaran las obligaciones a cargo de los trabajadores que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134º, en las clasificaciones anteriormente mencionadas:

OBLIGACIONES DE RESPONSABILIDAD. A éste grupo pertenecen las consistentes en el cumplimiento de las normas de trabajo que les sean aplicables, es decir, con las normas establecidas en el reglamento interior de trabajo, o bien, en las así convenidas. En relación con la ejecución del trabajo deberá ser con intensidad, cuidado y esmeros apropiados para la actividad realizada, así también cumplir esto en la forma, tiempo y lugar convenidos. Así también para evitar se le culpe al trabajador de cualquier error en la ejecución del trabajo y de cualquier deficiencia en el uso de las maquinas, desempeñara las actividades laborales bajo la dirección del patrón o bien de sus representantes.

OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Estas obligaciones son en relación con la protección de la integridad física y vida, tanto del trabajador en lo individual, como de sus compañeros de trabajo y personas que se encuentren en el

⁴⁴ *BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. MEXICO 2000, pp. 33.*

lugar de la fuente de trabajo, tales obligaciones consisten en observar las medidas preventivas que se le indiquen o que se encuentren en los manuales de operación de maquinas o equipo, para evitar que un mal funcionamiento provoque un accidente, así también adoptara las medidas de higiene que dicten las autoridades y utilizara la ropa y artículos de protección cuando el tipo de labor lo exija. Formara parte de las comisiones mixtas de seguridad e higiene que deben integrarse en aquellos casos que así lo establezca el reglamento interior de Trabajo.

OBLIGACIONES DE PRODUCTIVIDAD. Encaminadas a mantener y mejorar el aprovechamiento de los recursos con los que el trabajador cuenta para ejercer su trabajo, restituyendo al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan facilitado, así como guardar en los lugares convenidos el equipo, instrumentos o ropa una vez usados. Ahora bien la principal obligación de los trabajadores en relación con la productividad es la de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, así como los asuntos relacionados con la administración, cuya divulgación pueda causar perjuicios de cualquier naturaleza a la empresa.

OBLIGACIONES DE SALUD. El objetivo principal de estas obligaciones es el de preservar su buen estado físico y mental del trabajador, así también para prevenir mayores males en cuanto a la salud del trabajador, esto mediante la realización periódica de los exámenes médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo, con la finalidad de comprobar que no se encuentre bajo una incapacidad o bien que no padece enfermedad alguna, ya sea contagiosa o incurable. Ahora bien, el

trabajador no tiene el porque atenerse a los resultados de los exámenes ya mencionados, sino que también tiene la obligación de hacer del conocimiento al patrón de las enfermedades contagiosas que padezca en cuanto tenga conocimiento de éstas.

OBLIGACIONES DE AUXILIO. Este tipo de obligaciones son en el sentido de que el trabajador, cuando se encuentre en una situación donde se presentare un siniestro de cualquier índole, deberá prestar asistencia dentro de sus posibilidades y capacidades físicas a sus compañeros de trabajo y en general a toda persona que corra peligro de sufrir algún daño físico o bien hasta perder la vida.

Es importante también señalar que existe otro tipo de obligaciones que consisten en omisiones, es decir en obligaciones de no hacer, la Ley Federal del Trabajo las denomina prohibiciones para los trabajadores y son las siguientes:

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros, de otras personas o la de los lugares donde se ejecute el trabajo.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Substraer de la empresa útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo efecto de algún narcótico o droga enervante.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, a menos que su trabajo se lo exija.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

- Usar los utensilios o herramientas para fines distintos a los señalados.
- Hacer cualquier clase de propaganda dentro del lugar de trabajo.

Si bien las obligaciones y prohibiciones para el trabajador no tienen sanciones específicas en cuanto a su incumplimiento la Ley Federal del Trabajo señala que dentro del reglamento interior se especificaran las sanciones y correcciones disciplinarias, y cuando sea el caso de que la sanción consista en la suspensión laboral del trabajador, ésta no podrá ser mayor de 8 días, así también otorga al trabajador el derecho de ser oído antes de que se le aplique la sanción o corrección disciplinaria.

“Artículo 423.- El reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y”⁴⁵

3.3 OBLIGACIONES PATRONALES

La principal obligación que tiene el patrón con la parte trabajadora, es la del pago de salario, pero aun siendo esta la principal obligación, el patrón también tiene obligaciones que se derivan de la relación de trabajo.

A continuación se presentan un resumen de las obligaciones generales a cargo del patrón y a favor de los trabajadores que establecen la Ley Federal del Trabajo:

⁴⁵ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.

Cumplir con las normas generales del trabajo, dentro de la empresa o establecimiento y participar de las comisiones que deban formarse dentro del centro de trabajo siguiendo lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Pago de salarios.

Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de calidad para la ejecución del trabajo, así también restituirlos cuando por desgaste natural dejen de ser eficientes. Cuando sea el caso de que los trabajadores tengan instrumentos o útiles propios y tengan que permanecer en lugar de la fuente de trabajo, el patrón deberá proporcionar un local seguro para la guarda de éstos.

Mantener el número suficiente de asientos en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes o análogos y establecimientos industriales cuando la naturaleza del trabajo así lo permita.

Guardar el buen trato de palabra y obra hacia los trabajadores.

Expedir, a petición del trabajador, cada quince días una constancia escrita de los días trabajados y salario percibido, así también como expedir en un término de tres días una constancia escrita relativa a los servicios del trabajador que se separe de la empresa o bien que así lo solicite.

Conceder el tiempo necesario para el ejercicio del voto y para cumplir con servicios de jurados, electorales o censales, o bien cuando se avise con la oportunidad debida, permitir la falta a su trabajo para participar en alguna comisión accidental o permanente de su sindicato.

En relación con el sindicato titular del contrato colectivo, el patrón dará a conocer, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales

que deban cubrirse. Hará las deducciones correspondientes de las cuotas sindicales ordinarias, al igual que de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

Establecer y sostener las escuelas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 123º constitucional, así también como coadyuvar con la alfabetización. Los patrones que tengan mas de cien y menos de mil trabajadores, entregaran una beca para sostener los estudios de uno de los trabajadores o de un hijo de estos, y cuando el patrón tenga mas de mil trabajadores, otorgara tres becas, los becarios pueden ser sustituidos, pero la beca no se cancelara. Fomentar las actividades culturales y deportivas.

Proporcionar capacitación y adiestramiento, conforme lo establecido a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Cumplir y difundir constantemente las disposiciones reglamentarias de seguridad e higiene para prevenir enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo, instalando bajo estos principios las fábricas, talleres, oficinas y los lugares necesarios para prestar el servicio personal subordinado, basándose en las leyes y reglamentos que norman estos principios esenciales para la prestación de las labores y la protección de la integridad física, tanto de trabajadores como de patrones y en general de toda persona que pudiera concurrir al centro de trabajo. Al igual que proporcionara los materiales de curación y los medicamentos indispensables en caso de epidemias, establecer especial protección de la salud de trabajadoras embarazadas.

Reservar un terreno mayor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de edificios públicos de servicio y recreativos, cuando el centro de trabajo se encuentre en una comunidad rural mayor de doscientos habitantes. En este caso también asignara un local desocupado para establecer las oficinas sindicales.

Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo para hacer constar que se cumplen las normas de trabajo indispensables.

Al igual que el trabajador, el patrón también tiene prohibiciones, es decir obligaciones de no hacer, esto con el fin de que se desarrolle de forma normal la relación de trabajo mediante los siguientes preceptos:

Negarse a aceptar a trabajadores por motivo de su edad o sexo.

CAPÍTULO CUARTO:

EL SINDICATO.

4.1 CONCEPTO DE SINDICATO.

4.2 CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.

4.2.1 CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS.

4.2.1.1 SINDICATOS DE PATRONES.

4.2.1.2 SINDICATOS DE TRABAJADORES.

4.2.2 CLASIFICACIÓN DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS.

4.3 LIBERTAD SINDICAL.

4.4 LA AUTONOMÍA SINDICAL.

4.5 LOS ÓRGANOS SINDICALES.

4.5.1 ASAMBLEA CONSTITUYENTE.

4.5.2 ASAMBLEA.

4.5.3 LA DIRECTIVA.

4.6 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

4.1 CONCEPTO DE SINDICATO.

Ahora bien antes de señalar de la definición de sindicato es importante mencionar la existencia de una figura que es considerada como precedente para la

figura del sindicato, esta figura es denominada como coalición y es definida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355.- *Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.*⁴⁶ Esto es que la coalición tiene un aspecto, el mas importante, de temporalidad, es decir su fundamento de existencia solo es mientras se cumple el fin para la cual fue creada o se lleva a cabo la misión la para la cual los miembros, ya sea patrones o trabajadores, integraron dicha coalición, la coalición es formada para la realización de un interés actual una vez satisfecho dicho interés cesa la coalición. Ahora bien una vez señalada la definición de la figura más básica de las relaciones laborales reguladas por el Derecho Colectivo del Trabajo, a continuación se presenta la definición de Sindicato.

Ahora bien al sindicato primeramente se le conceptuaba como la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad de los trabajadores ante necesidades comunes. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada. También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos.

La Ley Federal de Trabajo define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.⁴⁷ El Maestro Néstor de Buen define al sindicato como la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones para la

⁴⁶ *IBIDEM.*

⁴⁷ *IBIDEM.*

defensa de sus intereses de clase.⁴⁸ De éstas definiciones se desprenden dos elementos, el primero de ellos es elemento subjetivo, que consiste principalmente en la calidad de los miembros que deben ser trabajadores o patrones, pero nunca podrá integrarse un sindicato a su vez por trabajadores y patrones, toda vez que el principio de igualdad social entre la clase obrera y la clase que detenta el capital debe ser respetado y procurado por ambas partes, que de manera histórica han resultado antagónicas, es así que este principio se complementa en su entendimiento con el segundo elemento que es el objetivo, esto es que la finalidad de la formación de un sindicato es el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses de clase, es decir, que los sindicatos de trabajadores tendrán intereses que busquen salvaguardar muy distintos a los que poseen los sindicatos de patrones, de aquí que se entiende que los sindicatos únicamente estarán formados por integrantes de una sola clase, ya sea trabajadores o patrones. Otro aspecto muy importante de esta definición es que el sindicato es considerado como persona social, utilizado este término como sinónimo de persona moral, es decir, el sindicato tiene las atribuciones de una persona moral toda vez que el Estado le otorga el reconocimiento como tal en el artículo 374º de la Ley Federal del Trabajo además de otorgarle ciertas capacidades.

4.2 CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos están clasificados bajo varios criterios. El primero de ellos es de orden legal y de acuerdo a quienes los integren, es decir a la calidad de patrón o

⁴⁸ DE BUEN L. NESTOR Op. Cit. p. 727.

calidad de trabajadores, por lo tanto de la primera clasificaron se entiende que existen sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores; el segundo criterio que se expondrá será de acuerdo con la Doctrina del Derecho del Trabajo. Ahora bien de esto se desprenden más clasificaciones que se explicaran a continuación:

4.2.1 CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS.

La fundamentación legal de la clasificación de sindicatos se encuentra en el siguiente articulado de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o 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 industrial, instaladas 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.

Artículo 361.- *Los sindicatos de patronos pueden ser:*

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

*II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.*⁴⁹

4.2.1.1 SINDICATOS DE PATRONES.

Los sindicatos de patrones se clasifican bajo el criterio territorial, es decir que dependiendo de que los patrones integrantes del sindicato tengan su actividad en una o varias Entidades Federativas, por consiguiente se tiene la siguiente clasificaron:

SINDICATOS DE PATRONES NACIONALES. Se denomina así a los sindicatos integrados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas, esto es que las fuentes de trabajo en donde sean patrones se encuentre en distintos Estados y sin importar las actividades empresariales o industriales a las que se dediquen como patrones.

SINDICATOS DE PATRONES LOCALES. La denominación de estos sindicatos locales es por exclusión, es decir que si bien igualmente son formados por patrones de una o varias ramas de actividades no se encuentran en distintas Entidades Federativas, sino dentro de una sola Entidad Federativa.

La Ley Federal del Trabajo, en relación con la clasificaron anterior, establece lo siguiente:

Artículo 361.- *Los sindicatos de patrones pueden ser:*

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

⁴⁹ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.

*II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.*⁵⁰

4.2.1.2 SINDICATOS DE TRABAJADORES.

Los criterios utilizados para la clasificación de los sindicatos de trabajadores, se basan fundamentalmente en la profesionalidad, esto es la actividad que realizan; así también el segundo criterio es en base al lugar en donde realizan la actividad, es decir dependiendo de la naturaleza de la empresa; el ultimo criterio utilizado es el consistente en el territorio, esto es cuando los trabajadores pertenecientes a un sindicato se encuentran en diferentes Entidades Federativas. Ahora bien de acuerdo a estos criterios los sindicatos de trabajadores se clasifican de la siguiente manera:

SINDICATOS GREMIALES. Se integran por trabajadores de una misma profesión, especialidad u oficio, y se denomina del mismo gremio. Esta forma de sindicalización es la mas antigua de todas, ya que en la Edad Media en el sindicato gremial se unían todos los hombres que realizaban una actividad común cualquiera que fuera ésta, pero en la actualidad esta limitado solo a trabajadores de una misma profesión, especialidad u oficio, además de que para la celebración del Contrato Colectivo, si concurren sindicatos gremiales, se realizara con el sindicato que represente la mayoría de las profesiones siempre y cuando se pongan de acuerdo y sino fuera así cada sindicato celebrara un Contrato Colectivo para su profesión. Respecto a lo anterior la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, expreso el siguiente criterio.

⁵⁰ *IBIDEM.*

Séptima Época. Cuarta Sala. SINDICATOS GREMIALES, FALTA DE ACCIÓN DE LOS, PARA RECLAMAR LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO. De conformidad con las disposiciones contenidas en el capítulo tercero del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, el patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato tiene obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo de Trabajo. Si dentro de la misma empresa existen trabajadores que pertenezcan a varios sindicatos, tales como sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria y concurren a solicitar la firma y titularidad del Contrato Colectivo, éste deberá celebrarse con la organización sindical que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Si concurren a demandar la firma del Contrato Colectivo, sindicatos gremiales, en ausencia de los del tipo antes señalado, el Contrato Colectivo se celebrara con el conjunto de 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. La fracción III del artículo 388 prevé la hipótesis de concurrencia entre sindicatos gremiales de empresa o de industria. Las disposiciones anteriores regulan los casos de concurrencia entre varios sindicatos para obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, pero no son aplicables cuando dentro de una empresa ya existe celebrado un Contrato Colectivo con el sindicato titular del mismo, de manera que si un sindicato gremial pretende la titularidad de un Contrato Colectivo ya celebrado con un sindicato de empresa, de industria o nacional de industria, carece de acción para ello, en virtud de que el contrato celebrado, por disposición del artículo 396, regula la totalidad de las relaciones de trabajo en el

seno de la empresa o establecimiento en que se aplique, ya que el sindicato gremial solo puede representar el interés profesional de una parte de la totalidad de los trabajadores, sujetos al ordenamiento general de un Contrato Colectivo cuya titularidad se pretende, por lo que si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que un sindicato gremial carece de acción para reclamar la titularidad de un Contrato Colectivo celebrado entre el patrón y un sindicato de empresa, de industria o nacional de industria, tal resolución no es violatoria de garantías.⁵¹

SINDICATOS DE EMPRESA. Están conformados por trabajadores que prestan su servicio en una misma empresa. Este tipo de sindicalización es más utilizado que la sindicalización gremial, tiene la ventaja de que en un momento dado al perseguir los fines por los cuales fue creado los beneficios se darán para todos los trabajadores que laboren en dicha empresa. Aun con esta ventaja existe a su vez una gran desventaja, toda vez que al ser formado éste sindicato es integrado por trabajadores de diferentes especialidades que a su vez tienen diferentes necesidades e intereses entre ellos mismos y de aquí surgir problemas en la toma de decisiones para mejorar las condiciones de trabajo, el Maestro Néstor de Buen señala que este tipo de sindicatos pueden integrar secciones sindicales, con derechos paralelos independientemente del numero de sus integrantes y establecer formas de dirección sucesiva,⁵² y así poder dar un seguimiento a los intereses de la diversas especialidades que pudieran integrar el sindicato.

SINDICATOS INDUSTRIALES. Se forman por los trabajadores que prestan sus servicios en una determinada rama industrial, pero que pueden pertenecer a una

⁵¹ MACCISE SAADE LUIS. Op. Cit. pp.169, 170.

⁵² DE BUEN L. NESTOR Op. Cit. p. 732.

misma empresa. Esta forma de sindicalización presenta como ventaja mas importante la unión de trabajadores de manera externa y por lo tanto una mayor fuerza obrera, pero al igual que las otras clasificaciones presenta desventajas esta vez en cuanto a que los trabajadores que se inscriban a este tipo de sindicato podrán ser gobernados desde afuera de su empresa y por ende muchas veces el interés específico de los trabajadores de un empresa determinada quedara sin contemplar en los fines seguidos por el sindicato industrial.

SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA. Son formados por trabajadores de una misma rama industrial, con la diferencia de que estos sindicatos podrán ampliarse a dos o más entidades federativas. Esta forma de sindicalización es muy semejante a la de sindicatos de industriales, pero aquí existe una diferencia atendiendo al criterio de territorialidad, es decir, que éstos sindicatos si bien están constituidos por trabajadores cuya actividad se relaciona con una misma rama industrial así mismo tienen presencia en una o mas Entidades Federativas. Cabe señalar que estos sindicatos son también considerados como la ante sala de las federaciones, ya que tienen un nivel jerárquico más alto que los sindicatos de industria pero un nivel mas abajo que las federaciones.

SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS. Están integrados por trabajadores de diversas profesiones, artes u oficios; pero solo se podrán constituir en el municipio de que se trate y el numero de los trabajadores de una profesión, arte u oficio, sea menor de veinte. Este modelo de sindicalización fue creado para facilitar la asociación sindical en los pequeños poblados.

4.2.2 CLASIFICACIÓN DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS.

Cabe señalar que muchos de los criterios que utiliza la Doctrina del Derecho del Trabajo no son empleados por la clasificación legal antes expuesta, sin embargo es importante señalar estos criterios ya que en la practica se puede observar como los sindicatos entran en la clasificación doctrinal, aunque también existen criterios doctrinales que no son reconocidos por la legislación mexicana. Es así que doctrinalmente los sindicatos se clasifican en:

MAYORITARIOS: Son aquellos que tienen el derecho administrar un contrato colectivo de trabajo, por lo tanto son los que poseen un mayor numero de trabajadores sindicalizados.

MINORITARIOS: Estos sindicatos son integrados por un numero menor de trabajadores con respecto de los otros sindicatos, consecuentemente estos sindicatos solamente tienen la posibilidad de administrar el contrato colectivo de trabajo aumentando su numero de sindicalizados.

MIXTOS: Agrupan al mismo tiempo a trabajadores y patrones; en México no se admiten.

CLASISTA: Solo admiten trabajadores y patrones, este es el admitido por la Ley, sin embargo en la realidad es que si se da el mixto, esto es, se da de hecho, pero no de derecho,; un ejemplo lo encontramos en los taxistas que los propios patrones son los que trabajan los taxis.

BLANCOS: Este tipo de sindicato es aquel que esta a favor de los intereses patronales, es decir, solo tiene el nombre del sindicato de membrete, por que en lugar de velar por los intereses de los trabajadores, vela por los de los patrones.

ROJOS: Son los llamados radicales, no se dejan del patrón, no ceden en sus peticiones, son sindicatos de izquierda.

AMARILLOS: Son aquellos que están en medio. Tienen una posición ecléctica del equilibrio entre patronos y trabajadores

UNITARIOS: Son los sindicatos atienden mas a su constitución que a su actividad, toda vez que solamente existirá un sindicato por cada región empresa o industria.

PLURAL: Son los formados en la misma región, empresa o industria, es decir que siendo varios sindicatos son pertenecientes a una misma unidad económica o industria así como a una misma región.

POLÍTICOS: Su tendencia es a una vertiente política específica, es decir, están vinculados a una organización política y a su vez persiguen los mismos intereses de ésta.

DE GESTIÓN: Son aquellos que trabajan junto con el sistema económico existente en el país donde sean formados, esto para lograr mejores condiciones de trabajo mediante la labor conjunta con el sistema económico.

REVOLUCIONARIO: Estos sindicatos presentan una mezcla de anarquismo y comunismo revolucionario, concibe al Gobierno como ineficaz para lograr transformar la sociedad hacia un reparto más justo. Por ello cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental y, en caso extremo, en la revolución.

COMUNISTA: Son aquellos que ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un Gobierno nuevo. El sindicalismo comunista se

caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.

CATÓLICO: Debido a que la iglesia católica temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el Gobierno sólo debía reconocerlo.

REFORMISTA: Son los que procuran la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.

4.3 LIBERTAD SINDICAL.

El artículo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra la libertad de asociación pacífica con cualquier objeto lícito, a su vez el artículo ciento veintitrés en su apartado A fracción XVI se establece el derecho de trabajadores y patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, mediante la formación de sindicatos, asociaciones profesionales, principalmente, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala lo siguiente:

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha debe entenderse en sus tres aspectos

fundamentales: 1. un aspecto positivo que consiste en la libertad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. la libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.⁵³

Los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, es así que los estatutos de los sindicatos determinarían la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza.

Mario de la Cueva en “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, señala que:

“Las dimensiones de la libertad personal de sindicación. La libertad del trabajador frente y dentro de la vida de los sindicatos, es una de las cuestiones candentes de nuestro derecho colectivo del trabajo, al que de verdad desborda, para devenir uno de los temas vivos de la ciencia política. La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación:

La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.

La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno.

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.

⁵³ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. *Op Cit.* pp.186, 187.

Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida. La libertad positiva de sindicación: de conformidad con lo expuesto en el apartado primero, se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX, impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, ya lo hemos dicho, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad. La dimensión procede de la legislación ordinaria del siglo XIX: Inglaterra no posee una constitución escrita y rígida, pero sus leyes fundamentales de principios del siglo pasado tienen el mismo valor constitucional del que corresponde a las constituciones escritas y rígidas: Es de todas maneras válida la tesis de que la primera Declaración de derechos sociales de la historia es la nuestra de 1917, pues las leyes inglesas se concretaron a resolver problemas aislados, en tanto la Declaración de Querétaro abarcó la totalidad de los principios e instituciones del derecho laboral”.⁵⁴

Guillermo Cabanellas afirma categóricamente que la libertad sindical constituye una especie de asociación, constituyendo la facultad de cada uno de los

⁵⁴ DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. ed. 7ª. Ed. Porrúa. México 1993. p. 345.

que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”⁵⁵. Por su parte, Rendón Vásquez, ratifica que la libertad sindical es la facultad que tiene toda persona de asociarse en una organización sindical y practicar los actos inherentes a ellos, como son la tutela, organización o mejora de las condiciones de sus afiliados.⁵⁶

Desde luego, debe entenderse de lo anterior, que el concepto de libertad sindical no es exclusivamente un derecho de los trabajadores, sino también de los empleadores; así lo establece de manera expresa el Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en cuyo artículo 2º afirma que “Los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Dicho reconocimiento internacional que tienen ambos actores sociales de las relaciones laborales a sindicarse “sin ninguna distinción”, implica la consagración del principio de no discriminación en materia de afiliación sindical y la consiguiente proscripción de cualquier diferencia en el ejercicio de este derecho de los trabajadores y en su caso también de los empleadores

Es importante resaltar que este principio de libertad sindical, tiene por base cuatro garantías. Primera, la de fundar sindicatos sin necesidad de autorización

⁵⁵ CABANELLAS, GUILLERMO. *DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL*. Tomo V. ed. 26ª, Ed. Heliasta SRL, Argentina, 2001; p.185.

⁵⁶ RENDON VASQUEZ JORGE. DERECHO DEL TRABAJO: COLECTIVO. Ed. Edial, Lima, Perú, 1994. p.24.

previa del Estado, así como el derecho complementario de afiliación sindical, positivo o negativo, de ingresar o salir de un sindicato. Segunda, se refiere a la autonomía de los sindicatos en lo atinente a redactar los estatutos y reglamentos internos, elegir los respectivos representantes, definir programas de acción y las funciones de serán cumplidas. Tercera, la de actuar con garantías contra la extinción o suspensión de sindicatos por parte del Estado, por vía administrativa. Cuarta la de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.⁵⁷

De lo señalado anteriormente, la materialización del derecho de libertad sindical es la conformación y constitución de las organizaciones denominadas sindicatos, siendo importante para el análisis de la jurisprudencia descrita, analizar su naturaleza jurídica.

Ahora bien, si nadie puede ser obligado a ingresar a una asociación determinada, que existe entre varias, tampoco se puede obligar a nadie a ingresar a la única asociación que existe. Lo expuesto demuestra que la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación, y consecuentemente, que la libertad negativa de asociación está comprendida en la libertad positiva. A este mismo resultado se llega si se considera que una asociación sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el libre consentimiento de sus miembros, lo que da por resultado que toda coacción para el ingreso en una asociación, entraría en una contradicción insalvable con su esencia. Finalmente, ninguna constitución que afirma la dignidad humana y el derecho de los hombres al libre desarrollo de su personalidad, podrá permanecer neutral ante la pregunta

⁵⁷ http://www.derechocambiosocial.com/revista007/sindicatos.htm#_ftn18

acerca de si alguna persona puede ser obligada contra su voluntad y frecuentemente contra su convicción, a ingresar a una asociación; Y no es necesario preguntar si este tipo de coacción está en contradicción con el derecho fundamental del hombre a la libre emisión del pensamiento, porque resulta evidente.

No obstante las doctrinas y disposiciones citadas, existe una realidad que no puede evitarse: pertenece a la naturaleza del sindicalismo el esfuerzo para extenderse y abarcar a la mayoría, para no decir la totalidad, de los trabajadores de las actividades comprendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero la presión ilimitada ejercida sobre los hombres por cualquier procedimiento es igualmente inaceptable: la presión que podría llamarse simple, por medio de propaganda verbal o escrita destinada a resaltar los beneficios de la sindicación, es legítima, más aun, es el equivalente a la que practican los industriales y comerciantes para ponderar las ventajas de su mercancía, pero si se utilizan las amenazas o la violencia, los actos ejecutados tocarían probablemente los límites del derecho penal, más aún, los hombres sobre los que se ejerza violencia para obligarlos a ejecutar un acto contra su voluntad, tendrían el derecho de repelerla con la misma fuerza que se emplee contra ellos. La libertad de separación o de renuncia: desde su nacimiento, los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación, pero, de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha.

Por las mismas y aun mayores razones, se opusieron a la libertad de separación, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos.

Por otro lado el Artículo 358º de la Ley Federal del Trabajo señala que “cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en mismo artículo en el párrafo que antecede se tendrá por no puesta”.⁵⁸

4.4 LA AUTONOMÍA SINDICAL.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales con capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados directa e indirectamente a l objeto de su institución; y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, así como también representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, sin perjuicio del derecho de los propios trabajadores para obrar o intervenir directamente. La representación corresponde a su secretario general o a la persona que designe su directiva. Los sindicatos pueden disolverse por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y porque haya transcurrido el término fijado en los estatutos.

Para que un sindicato tenga una existencia jurídica y por lo tanto pueda ser reconocido ante las autoridades laborales es necesario que se registre cumpliendo con los siguientes requisitos:

DE FONDO: estudio, mejoramiento, y defensa de los intereses respectivos.

⁵⁸ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op Cit.*

DE PERSONAS: 3 o más patrones 20 o más trabajadores a excepción de los sindicatos de oficios varios podrá ser menor de veinte trabajadores; en cuanto a la edad, deben ser mayores de catorce años, otros requisitos personales es que pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

DE FORMA:

Acta de la Asamblea Constitutiva.

Estatutos.

Acta de Elección de la Directiva.

Ahora bien cuando se tiene por duplicado la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como con el nombre y domicilio de los patrones empresas o establecimientos donde ellos presten servicios, copia autorizada por parte de la asamblea recién constituida de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido a la directiva, se exhibirán ante las autoridades federales o locales de la Junta de Conciliación y Arbitraje y se solicitara ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o bien ante la misma Junta el registro formal del sindicato; si una vez presentada la solicitud las autoridades no resuelven dentro de un termino de sesenta días, los interesados podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, y si una vez hecho la solicitud no se hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de ésta, se tendrá por el hecho el registro para todos los

efectos legales quedando obligada la autoridad para que dentro de los tres días siguientes expida la constancia respectiva.

El fundamento legal de lo anterior se encuentra en el Artículo 365º de la Ley Federal del trabajo, con respecto a los documentos que se entregaran por duplicado, así como también ante que autoridad debe realizarse el registro:

Artículo 365.- *Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:*

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.⁵⁹

Los Tribunales Colegiados de Circuito emitieron el siguiente criterio con respecto de ante quien se debe solicitar el registro de un sindicato:

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. SINDICATOS SU REGISTRO DEBE DE TRAMITARSE ANTE AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE. Si bien es cierto que el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo

⁵⁹ *IBIDEM.*

establece diversos requisitos que deben cumplirse para solicitar el registro de un sindicato, no menos cierto es que satisfechos los requisitos debe tramitarse el registro ante la autoridad del trabajo que sea competente, pues sancionar lo contrario sería tanto como que un sindicato pudiera registrarse ante cualquier autoridad del trabajo por el simple hecho de alegar la documentación que en el referido precepto legal se exige, lo cual no es jurídicamente posible.⁶⁰

Ahora bien el registro de cualquier sindicato puede negarse en base a las hipótesis que marca la Ley Federal del Trabajo en el siguiente articulado:

Artículo 366.- *El registro podrá negarse únicamente:*

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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 respectiva⁶¹.

⁶⁰ MACCISE SAADE LUIS. Op. Cit. p.173.

⁶¹ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.

La finalidad a la que se refiere el artículo anterior, prevista en el Artículo 356º de la Ley Federal del Trabajo, es en relación con que un sindicato debe formarse para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes.

El registro se cancelara por diversas razones, las cuales están previstas por la Ley Federal del Trabajo en el siguiente artículo:

Artículo 369.- *El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:*

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

*La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.*⁶²

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación pronunció los siguientes criterios:

Séptima Época, Cuarta Sala. SINDICATOS CANCELACIÓN DE SU REGISTRO. Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical que sigue meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes del trabajo, de los requisitos que la Ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando, por tanto, la personalidad jurídica para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso debe

⁶² *IBIDEM.*

demandarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente.(artículo 369º de la Ley Federal de Trabajo vigente).⁶³

Séptima Época. Cuarta Sala. SINDICATOS CANCELACION DEL REGISTRO DE LOS, IMPROCEDENTE, POR FALTA DE CELEBRACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO. La circunstancia de que los miembros de un sindicato prestan sus servicios en forma temporal o eventual, no altera la naturaleza del organismo obrero, ni tiene el carácter de causa justificada para la cancelación de su registro, ni tampoco la falta de celebración de un contrato colectivo de trabajo, implica que se desconozca el derecho de asociación a que se refiere la fracción XVI del artículo 123º Constitucional, y menos aun que deba procederse a la cancelación de su registro por ese motivo, siendo de agregar que no puede subordinarse la subsistencia de un organismo sindical a l requisito de la existencia de un pacto colectivo entre los que integran la agrupación y el patrón o patronos, dado que estos no tienen la obligación de celebrar la contratación colectiva, si no la solicita el sindicato, como se desprende de lo establecido por el artículo 387º de la Ley Federal del Trabajo.⁶⁴

Ahora bien en un aspecto doctrinal la personalidad jurídica de los sindicatos nace desde su constitución, valiéndose del registro como mecanismo jurídico esencial para legitimar la existencia de sus derechos y obligaciones adquiriendo dicha personalidad jurídica.

Existen diversas discusiones respecto de la personalidad jurídica de los sindicatos. Para algunos autores, por influencia del corporativismo, establecían que

⁶³ MACCISE SAADE LUIS. Op. Cit. pp.173, 174.

⁶⁴ MACCISE SAADE LUIS. Op. Cit. p.174

el sindicato es una persona jurídica de derecho público, concepción descartada en la medida que cayeron los sistemas autoritarios de organización política de los Estados; para otros, es una persona jurídica de derecho privado, compatible con la estructura democrática del poder y la separación del sindicato y el Estado.

Una tercera posición considera al sindicato una doble naturaleza jurídica: contando con personalidad jurídica y con personalidad sindical, siendo ésta más significativa que aquella, por tratarse de investidura que confiere al sindicato el derecho de representación general de una categoría o sector y se reconoce que el sindicato actúa en dos ámbitos en lo laboral o sindical y en lo civil o privado.

Ahora bien, en cuanto a la aseveración de que los entes sindicales cuentan con personalidad sindical, se debe a que se considera que éstos son sujetos de derecho y obligaciones estrictamente laborales, y que buscan fines de utilidad común de sus agremiados como es la representación de sus miembros, la defensa y promoción de sus derechos, como la mejora de sus condiciones.

Con gran acierto el maestro Rendón Vásquez define a la personalidad sindical como “el conjunto de atributos de que goza una organización sindical por los cuales adquiere representatividad y pueda realizar ciertos actos dirigidos al cumplimiento de sus fines”,⁶⁵ es decir que la personalidad sindical le otorga facultades para la realización de actividades dirigidas al cumplimiento de los fines laborales como son: la representatividad de sus agremiados ante los empleadores, el Estado o cualquier otro ente público o privado, presentar pliegos de reclamos e intervenir en negociaciones colectivas y suscribir convenios o pactos colectivos, conformar

⁶⁵ http://www.derechocambiosocial.com/revista007/sindicatos.htm#_ftn18

comisiones internas y delegaciones internacionales, entre otros. Agrega el citado autor que “La personalidad sindical implica, por lo tanto, la calidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, y la posibilidad de realizar actividades de significancia jurídica, propia de los sindicatos, como es la defensa y promoción de los derechos e intereses de sus afiliados.

La personalidad de los sindicatos, en un aspecto procesal, dentro de los conflictos colectivos laborales se ejercerá por el parte del Secretario General o la persona que sea designada por la directiva, apegándose a alguna disposición especial de los estatutos.

Artículo 376.- *La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.*⁶⁶

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

La acreditación de la personalidad en los procedimientos laborales por parte de los sindicatos, será invariablemente mediante la toma de nota del Comité que al efecto la Autoridad Laboral le otorgue, donde se hará mención del nombre y cargo del Secretario General, quien a su vez podrá otorgar poder mediante la comparecencia, mediante simple carta poder firmada ante dos testigos.⁶⁷

⁶⁶ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit.*

⁶⁷ MACCISE SAADE LUIS. *Op. Cit. p. 215.*

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

La Ley Federal del Trabajo otorga a los sindicatos capacidad para realizar algunos actos necesarios para el cumplimiento de sus finalidades y de alguna manera ejercer su autonomía mediante el uso de su personalidad jurídica.

En el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente.

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.⁶⁸

Los sindicatos registrados, automáticamente, son personas morales, y desde la fecha que se tiene por registrado el sindicato, este podrá adquirir los bienes a que se refieren las anteriores disposiciones y ejercer todos los derechos y acciones en defensa del mismo y de sus miembros.

Las organizaciones sindicales tienen obligaciones, más bien de carácter administrativo que deberán cumplir para un correcto seguimiento en sus requisitos administrativos por parte de la autoridad y con el fin de actualizar la información de los mismos, es decir que los sindicatos están obligados, expresamente, frente al

⁶⁸ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit.*

Estado y que las obligaciones se cumplirán de manera periódica; así también el Estado impone prohibiciones a los sindicatos con el animo de delimitar su acción y de que no caigan en actividades, principalmente lucrativas, que los desvíen de su finalidad esencial; para lo anterior se indica el siguiente articulado de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 377.- *Son obligaciones de los sindicatos:*

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Artículo 378.- *Queda prohibido a los sindicatos:*

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Artículo 379.- *Los sindicatos se disolverán:*

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.⁶⁹

Los Estatutos sindicales son el instrumento que expresa y determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato son terceros.

⁶⁹ *IBIDEM.*

El estudio de los estatutos se puede dividir de la siguiente forma:

El Estatuto como Elemento Esencial.- En realidad el estatuto se relaciona de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto. La aprobación del primer estatuto se debe hacer en el momento de su constitución.

Contenido de los Estatutos.- En el Artículo 371º de la Ley Federal del Trabajo se señala, cuál debe ser el contenido mínimo de los estatutos. De dicha disposición se desprenden los siguientes:

I. Denominación

II. Domicilio

III. Objeto

IV. Duración

V. Condiciones de admisión de miembros

VI. Obligaciones y derechos de los asociados

VII. Motivos y procedimientos de expulsión

VIII. Correcciones disciplinarias

IX. Forma de convocar a asamblea, quórum requerido para sesionar

X. Determinación del número de miembros de la mesa directiva

XI. Procedimiento para la elección de la mesa directiva

XII. Término de desempeño de la dirección

XIII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

*XIV. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.*⁷⁰

Libertad Estatutaria y Determinismo Legal.- esto se refiere tanto a los sujetos trabajadores como a la organización en sí, opera parcialmente en la formación de los estatutos sindicales. Así lo dispone el siguiente articulado de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 359.- *Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.*⁷¹

Modificación de los Estatutos.- Esta facultad se consagra en la Ley Federal del Trabajo, de forma indirecta, en el Artículo 377 fracción II, que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, la modificación de los estatutos.

4.5 LOS ÓRGANOS SINDICALES.

Cuando una coalición se transforma en un sindicato surge la necesidad de tener una estructura funcional para facilitar la toma de decisiones y el seguimiento de la finalidad del sindicato, de ésta necesidad es que surgen los órganos sindicales. La asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea y la directiva son los órganos creados, los órganos de base del sindicato son la asamblea y los directivos,⁷²

⁷⁰ *IBIDEM.*

⁷¹ *IBIDEM.*

⁷² *DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. ed. 7ª. Ed. Porrúa. México 1993. p. 355.*

4.5.1 ASAMBLEA CONSTITUYENTE.

Asambleas constituyentes, en el acto constitutivo se practica una democracia directa, porque la asamblea es la totalidad de quienes serán los miembros fundadores del sindicato. La asamblea constitutiva es el poder constituyente, no sólo porque es la creadora del sindicato, sino también porque es la autora de los estatutos,

4.5.2 ASAMBLEA.

En asamblea o reunión de trabajadores de un sindicato, se manifiestan puntos de vista, inquietudes y acuerdos de interés general, con el ánimo de impulsar el desarrollo del propio sindicato y alcanzar las metas que se han establecido.

Las decisiones de asamblea son de observancia obligatoria para los afiliados y esta instancia se constituye como el órgano superior de la estructura sindical.

Conforme a las disposiciones estatutarias y previa convocatoria, la asamblea se instala por los miembros del comité ejecutivo, delegados, comisionados y afiliados a la organización. El presidente de debates será el secretario general o bien quién sea designado por votación. Para instalar la asamblea se requiere el 50 por ciento más uno de los trabajadores sindicalizados, o los que el estatuto señale, quienes al votar los acuerdos, los revisten de obligatoriedad para todos los miembros, aún para aquellos que pudieran estar en contra o que no hayan asistido a la asamblea.

Los acuerdos que emanan de las asambleas adquieren la forma de voluntad suprema de los miembros de una organización, son de observancia general y el

comité ejecutivo cumple con la función de hacerlos operativos. Los miembros de la organización deben asistir a las asambleas en las que podrán manifestar sus puntos de vista; al emitir su voto, no deberán aplicar criterio rígido y cerrado pero si expresar y defender su sentir con honestidad y ser intransigente en la búsqueda de la mejoría de su organización sindical y del bienestar de la comunidad. El comité ejecutivo tiene la obligación de orientar los debates y el tratamiento de cada uno de los problemas a ventilar para que la votación de acuerdos sea ágil y satisfactoria. Los asambleístas deben tener un criterio colectivo y no personal. Una vez que los acuerdos han sido sometidos a votación, su aplicación queda bajo la responsabilidad del comité ejecutivo y a cargo de la secretaría correspondiente; el secretario de actas debe llevar un minutarario de los acuerdos y, en corresponsabilidad con el secretario general, turnarlos a la secretaría correspondiente y exigir atención inmediata a su resolución.

La instalación de una asamblea requiere de convocatoria previa dentro del plazo que marque el estatuto, se asistencia mínima (quórum), de la presentación del orden del día y del inicio del debate. Las asambleas pueden ser: constitutivas, ordinarias y extraordinarias; también se conoce como plenarias y especiales para delegados, de empresa, o de comisiones.

La asamblea ordinaria está determinada en los estatutos de la organización sindical y su desarrollo se sujeta a un orden del día. Se elige a un presidente de debates.

La asamblea extraordinaria se realiza por circunstancias irregulares que la ameritan. Su desarrollo estará sujeto, de manera exclusiva, al punto o puntos motivo de la convocatoria.

Las asambleas especiales son presididas por el comité ejecutivo para asuntos específicos.

Los congresos o consejos se constituyen como asambleas de órganos confederados o sindicatos nacionales y tienen características particulares conforme a los estatutos y al temario de la convocatoria; la preside el comité ejecutivo de la estructura organizativa.

La convocatoria o llamado a la realización de una asamblea, debe llenar los siguientes requisitos:

Nombre de la organización sindical.

Lugar, hora y fecha de la reunión.

Indicación de la condición de la asamblea (ordinaria o extraordinaria) y orden del día.

Firma de la persona o personas facultadas estatutariamente para convocar.

La convocatoria deberá hacerse llegar a todos los miembros de la organización por los medios adecuados y con la debida oportunidad, a efecto de que todos se enteren con oportunidad.

Los puntos a tratar en la asamblea u orden del día, por lo regular se integra de la siguiente manera:

Lista de asistencia o comprobación de quórum reglamentario.

Lectura y aprobación del acta de la asamblea anterior.

Informe del comité ejecutivo y de las comisiones.

Punto central (contratación, finanzas, liquidaciones, etcétera).

Asuntos generales.

El orden del día es preparado por los dirigentes y se somete a la aprobación de la asamblea una vez instalada.

Los informes del comité ejecutivo y de las comisiones deben presentarse, de preferencia, por escrito. Una vez leídos se pone a consideración cada uno de los puntos tratados, a fin de brindar amplia orientación al respecto. El presidente de la asamblea someterá a votación cada punto para obtener la aprobación o acuerdo correspondiente.

La votación o acto colectivo por medio del cual la asamblea manifiesta sus determinaciones se finca en el voto o voluntad individual; puede ser ordinaria o nominal, secreta o por unanimidad.

La votación ordinaria se da cuando el auditorio manifiesta su voluntad poniéndose de pie o levantando el brazo.

La votación nominal cuando los miembros del sindicato se manifiestan en forma individual (presentes o representados).

La votación secreta es escrita y la correspondiente papeleta se deposita en un ánfora dispuesta para tal propósito.

Una vez efectuada la votación, ésta se considera un ordenamiento operativo de la asamblea, que debe ser acatada por todos los presentes, los ausentes y aún por quienes disienten.

El tipo de votación deberá ajustarse al estatuto o al sistema que la propia asamblea establezca. Salvo reglamentación, la resolución de votaciones mayoritarias requiere del 50 por ciento más uno de los asambleístas.

En caso de empate, se procede a nuevo sufragio o bien a lo dispuesto en el reglamento. Al presidente de debates se le puede otorgar voto de calidad para definir la situación.

El acta o relación por escrito de los puntos tratados y los acuerdos tomados en una asamblea es página de la historia particular de la organización sindical de que se trate y debe contener sólo los hechos fundamentales, haciendo constar los siguientes puntos:

Lugar, fecha y hora del inicio.

Clase de asamblea (ordinaria o extraordinaria) y nombre de quien la preside.

Aprobación o modificaciones del acta de la asamblea anterior.

Observaciones a la lectura del acta de la asamblea anterior.

Resumen de informes y comunicaciones.

Identificación de los autores de intervenciones.

Resultado de las votaciones.

Hora de terminación de la asamblea.

Firmas de quien la presidió y del secretario de actas.

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

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que

representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos⁷³;

4.5.3 LA DIRECTIVA.

La directiva es el órgano representativo que tiene a su cargo la dirección de los asuntos de carácter administrativo del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea. La directiva debe y es nombrada por la asamblea constitutiva, según los requisitos del contenido de los estatutos marcados en la Ley Federal del Trabajo en el artículo:

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

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;⁷⁴

Las directivas sindicales se complementan con comisiones permanentes y en ocasiones comisiones temporales.

4.6 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

⁷³ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit*

⁷⁴ IBIDEM.

Para el Maestro Mario de la Cueva las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio y mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora.⁷⁵ Ahora bien en esta definición se destacan dos elementos importantes, el primero de ellos es la integración de dichas instituciones, es decir que son formadas uniones sindicales previamente establecidas, la Ley Federal del trabajo en su artículo trescientos ochenta y uno establece lo siguiente: Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables, de esta manera se establece quienes integraran las federaciones y confederaciones sin distinguir entre sindicatos de trabajadores o de patronos en cualquiera de sus clasificaciones, pero cabe señalar que no se podrá integrar una federación o confederación con sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos, es decir que la integración no se realizara de manera mixta; el siguiente elemento importante a resaltar de ésta definición es en cuanto a la finalidad de éstas organizaciones, si bien a primera vista es la misma finalidad de los sindicatos, la federaciones y confederaciones protegen de manera mas amplia y general los intereses, necesidades e ideales de la clase trabajadora previamente organizada en uniones sindicales.

Ahora bien se puede conceptuar a las federaciones y confederaciones como los organismos que forman la cima en la jerarquía de las organizaciones de obrero-patronales, integradas por sindicatos previamente establecidos, cuya finalidad es

⁷⁵ DE LA CUEVA MARIO. *Op. Cit.* p 367.

proteger los intereses generales de sus integrantes y procurar un mejoramiento constante en las condiciones generales del mundo laboral.

Los requisitos que deben cumplir las federaciones o confederaciones para su forman son muy parecidos a los requisitos que deben de cumplir los sindicatos, es así que tenemos requisitos de fondo, requisitos en cuanto a los miembros y requisitos de forma. Dentro de los requisitos de fondo el primero de ellos es la calidad de sus integrantes es decir que solamente se podrán formar por sindicatos de trabajadores o sindicatos de obreros no así de manera mixta, toda vez que la ley no reconoce este tipo de integración mixta, el segundo requisito de fondo es la finalidad que se persigue con la creación de una federación o confederación, el Maestro Mario de la Cueva señala que la finalidad principal que deben de seguir es de manera mas general que la que siguen los sindicatos, es decir una finalidad encaminada al estudio de los problemas del trabajo, el apoyo no solo moral, sino también económico a cada sindicato en los conflictos con la empresa y el señalamiento de las metas políticas por alcanzar;⁷⁶ los requisitos en cuanto a los miembros se refiere únicamente es la existencia de las uniones sindicales que actuaran como miembros constituyentes; los requisitos de forma consisten principalmente en que los representantes de las uniones sindicales deben de aprobar la adhesión a la federación o confederación, el siguiente se refiere a que los mismos representantes sindicales aprobaran los estatutos conteniendo datos tales como la denominación y domicilio y los de sus miembros, condiciones de adhesión de sus nuevos miembros y forma en que sus miembros estarán representados en la

⁷⁶ DE LA CUEVA MARIO. *Op. Cit.* p 369.

directiva y en las asambleas, el ultimo requisito de forma consiste en que la asamblea constituyente nombrara la directiva.

CAPÍTULO QUINTO:

CONTRATOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.

5.1 CONSIDERACIONES GENERALES.

5.2 CONTRATO COLECTIVO.

5.2.1 RELACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO.

5.2.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

5.2.3 REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO.

5.2.4 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

5.2.5 VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

5.3 EL CONTRATO LEY.

5.3.1 CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY.

5.3.2 CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY.

5.3.3 REVISIÓN DEL CONTRATO-LEY.

5.3.4 TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY.

5.4 DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO-LEY.

5.5 CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

5.5.1 CLASIFICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

5.5.2 APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

5.5.3 APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

5.1 CONSIDERACIONES GENERALES.

Antes de iniciar con el análisis completo tanto del Contrato Colectivo como del Contrato-Ley, a continuación se señala lo expuesto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con algunas consideraciones y reservas que deben tomarse en cuenta al celebrar dichos contratos:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LXII/2001

Página: 445

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS-LEY. EN ELLOS NO SE PUEDEN PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INFERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL NI CONTRARIAR LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. Las partes en la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siendo alguna de las formas o medios de hacerlo la

celebración del contrato colectivo de trabajo, o bien, del contrato-ley, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en tales contratos las condiciones generales de trabajo convenidas no podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 123 de la propia Carta Magna, ni contrariar las garantías individuales consagradas en su capítulo I, del título primero.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 98

Página: 70

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INTERES INDIVIDUAL NO DEBE PREVALECER SOBRE EL INTERES GENERAL QUE REPRESENTA EL.

Si en un contrato colectivo de trabajo se fijan cuáles son los puestos de planta y cuáles son los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, incluyéndose la forma de llenar las plazas temporales, no puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa, se pactó el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual, en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo.

5.2 CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo se entiende como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales, deberá prestarse el trabajo en la empresa o establecimiento.⁷⁸

En dicho convenio las partes tienen libertad para pactar las referidas condiciones, siempre y cuando no contravengan las disposiciones de la Constitución Federal, por lo que no pueden ser inferiores a las previstas en el artículo 123, ni contraponerse a las garantías individuales. Sus cláusulas tampoco pueden ser inferiores respecto de las establecidas en la Ley federal del Trabajo.

Cuando en la misma empresa existan varios sindicatos, el Contrato Colectivo lo deberá de celebrar el patrón con el sindicato que tenga la mayoría o el mayor número de trabajadores dentro de la empresa, debiendo ampliar los derechos y obligaciones a los trabajadores de la minoría; cuando existan sindicatos gremiales, la contratación colectiva se llevara a cabo con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, esto siempre y cuando, estén todos conformes; en caso contrario cada sindicato podrá celebrar contrato en forma independiente por la determinada profesión a la que se dedique.

Podrá darse el caso de que en la misma empresa concurren sindicatos gremiales, de empresa o de industria; los primeros, celebraran el contrato colectivo de acuerdo a su profesión, siempre y cuando el numero de afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte de los otros dos

⁷⁸ MACCISE SAADE LUIS. *Op. Cit.* p. 245.

sindicatos. La Suprema Corte de Justicia de la Nación indica cual es el medio idóneo para la comprobación de la mayoría que necesita un sindicato para obtener la titularidad y administración del contrato colectivo:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 427

Página: 283

RECuento. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará, con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, 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. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo

representa el interés profesional de los trabajadores afiliados porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la ley laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quién, entre los

contendientes, es el sindicato que represente a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo se estructura mediante el enunciado de las partes contratantes que se sujetan a lo convenido en el clausulado, señalando como objeto establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la fuente laboral. La ley impone a los patrones la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo si lo demandan sus trabajadores sindicalizados. La negativa patronal habilita a los trabajadores para ejercer el derecho de huelga. Los efectos surgen desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes acuerden una fecha distinta.

La Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Artículo 386.- *Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*⁷⁹

5.2.1 RELACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo, sedan entre una colectividad obrera y uno o varias empresas, y su contenido consiste en un conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, la colectividad obrera tiene que ser y estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las

⁷⁹ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op. Cit.*

organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas.

La relación colectiva de trabajo nace, necesariamente, de un contrato colectivo de trabajo, en este supuesto de la relación colectiva de trabajo, no se puede hablar de la presunción de la existencia de un contrato como en el caso de la relación individual de trabajo por que aquí se trata de una agrupación de personas.

Las relaciones colectivas de trabajo tienen por propósito esencial, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo para todos los obreros de una empresa o de una industria, es indispensable la presencia de la comunidad de trabajadores, pero también es frecuente que en cada negociación exista un solo empresario. De esta breve exposición se desprende que el sujeto principal de las relaciones colectivas es la asociación profesional de los trabajadores y, cuando los patrones son agremiados, la asociación profesional de patrones.

Cuando el interés lesionado no es el de uno o varios trabajadores, sino el de toda la categoría profesional, el conflicto se considera colectivo. En el caso, no es el interés de uno o varios empleados sino el de la totalidad.

Un conflicto que pudo originarse como individual puede convertirse en colectivo en la medida en que el grupo considere que a través de él se viola no solo un derecho subjetivo, sino también uno propio.

Con frecuencia, en virtud de la solidaridad de los trabajadores, los conflictos que son de naturaleza individual se transforman en colectivos.

En cuanto a la parte patronal, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o jurídica. Es cierto que puede intervenir en la relación un

sindicato de patronos, pero la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrón puede separarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación.

5.2.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

La formalidad del contenido del Contrato Colectivo radica en que debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad, haciéndose por triplicado con un tanto a las partes y otra para su depósito ante la autoridad laboral. La Ley Federal del Trabajo en relación con estos requisitos señala lo siguiente:

***Artículo 390.-** 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.*

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

***Artículo 391.-** 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. Las jornadas de trabajo;*

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

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.⁸⁰

Ahora en cuanto al depósito del Contrato Colectivo la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1975

Tomo: Parte V

Tesis: 51

Página: 62

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DEPOSITO DE LOS. El acuerdo que recayó al depósito del contrato, de ninguna manera sanciona una renuncia de algún derecho consagrado a favor del sindicato recurrente, pues se limitó únicamente a determinar la fecha de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio; y la fracción XXVII, inciso h), del artículo 123 de la Constitución

⁸⁰ *IBIDEM.*

Federal, no puede reputarse infringida, porque se refiere a condiciones que sean nulas y que estén contenidas en los contratos, y ese acuerdo no constituye el contrato sino que es una decisión de autoridad. Ahora bien, si la Junta responsable no desconoció la acción de nulidad propuesta por el quejoso, sino antes bien la estudió, fundamentando las razones por las cuales era improcedente, y no existe prueba en autos de que todos los signatarios del contrato colectivo de trabajo hubiesen ejercitado la acción de nulidad, en los mismos términos, al estimar la precitada Junta que esa acción no procedía, porque no habían sido oídos ni vencidos en juicio todos los interesados en la resolución cuya nulidad se pedía, es indudable que procedió con estricto apego a la ley.

5.2.3 REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Se debiera solicitar con 60 días de anticipación al vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado; así si es por tiempo determinado, cuya duración no es mayor de dos años y cuando sea por tiempo indeterminado o por obra determinada; para los efectos del computo se debiera entender a lo establecido y pactado en el contrato; si no fuese de esa manera se toma como base la fecha de deposito ante la autoridad competente.

El Contrato Colectivo será revisable total o parcialmente y la solicitud de revisión deberá hacerse con 60 días de anticipación por lo menos. El procedimiento se efectuará en la forma siguiente:

Al vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

En el transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

Al vencimiento de dos años en los casos de contrato colectivo por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para cuantificar este tiempo se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha de depósito

Los contratos colectivos, por lo que se refiere a los salarios en efectivo, serán revisables cada año, independientemente de los aumentos de emergencia que se convengan para equilibrar el poder adquisitivo de los trabajadores.

En el caso de revisiones salariales de emergencia para restituir el poder adquisitivo del salario, éstas se efectuarán independientemente de lo señalado en la Ley, toda vez que las organizaciones obreras fijen sus estrategias de lucha, para nivelar el poder adquisitivo.

La solicitud de revisión salarial debe hacerse por lo menos con 30 días de anticipación.

Empresa y sindicato tienen el deber de dar a conocer el contrato colectivo a los trabajadores para que conozcan sus derechos y obligaciones, lo que redundará en el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales.⁸¹

En relación a la Revisión del Contrato Colectivo la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala lo siguiente:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

⁸¹ <http://www.conampros.gob.mx/capacitacion/orgsind/capitulo09.htm>

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Agosto de 1996

Tesis: 2ª./J. 40/96

Página: 177

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo

388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

5.2.4 TERMINACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO.

La terminación del contrato colectivo podrá ser por tres casos especiales:

Por mutuo consentimiento. Es cuando las partes contratantes, es decir, el sindicato y el patrón, estén de acuerdo en dar por terminado el contrato colectivo del trabajo.

Por terminación de la obra. Es cuando se da por terminado el contrato colectivo de trabajo, toda vez que se celebren única y exclusivamente por la obra y al haber concluido ésta se termina el contrato, puesto que ya no existe materia para la continuación de la relación colectiva de trabajo.

Por cierre de la empresa o establecimiento. Siempre y cuando el contrato celebrado sea aplicable exclusivamente a ese establecimiento o empresa.

5.2.5 VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

Garantizar mejores condiciones de trabajo en función de la armonía entre los intereses de los factores de la producción.

Integrar plenamente a los trabajadores a la organización sindical, fortalecer acciones y garantizar derechos.

Conocer a fondo el desarrollo industrial de la empresa y las condiciones generales del medio ambiente del trabajo.

Elaborar un estudio socio-económico del clausulado en cada contratación, para actualizar los requerimientos administrativos, sociales y económicos en beneficio de los trabajadores.

5.3 EL CONTRATO LEY.

La Ley Federal del Trabajo define al Contrato-ley de la siguiente manera:

***Artículo 404.-** Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.⁸²*

El Contrato-ley busca regular las condiciones de trabajo, pero sólo en una rama determinada de la industria, además este contrato no puede durar más de dos años. Puede celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, en el primer caso, las solicitudes para elevar un Contrato Colectivo a Contrato-Ley, deberá dirigirse a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y en le segundo caso, deberán dirigirse al jefe del Departamento del Distrito Federal o en su caso al gobernador del Estado.

⁸² ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Op Cit.*

Su ámbito de aplicación comprende incluso a los trabajadores y a los patrones aunque no hayan intervenido en su celebración y aunque no estén conforme con su clausulado.

La solicitud para la celebración de un Contrato-ley, deberá ser presentada por los sindicatos que representen por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas o áreas geográficas.

La administración del contrato-ley corresponde en cada empresa al sindicato mayoritario y se aplicará aunque existan disposiciones en contrario en el contrato colectivo que tenga celebrado la empresa, excepto cuando las disposiciones del contrato colectivo sean favorables al trabajador que las contenidas en el contrato-ley.

Son de naturaleza obligatoria y deben quedar convenientemente fijadas las cláusulas referencias a las jornadas de trabajo, a los días de descanso, a las vacaciones y al monto de los salarios, así como las relativas a la capacitación y adiestramiento. Pero resulta se suma importancia la cláusula referida a los salarios, pues no debe olvidarse que el interés básico de estos contratos es la nivelación de salarios en las distintas profesiones, oficios o especialidades de cada rama industrial, por regla general muy numerosas.

5.3.1 CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY.

Existen dos procedimientos para la celebración del Contrato-ley y la Ley Federal del Trabajo los menciona en el siguiente orden:

El primero de ellos consiste en convocar a una reunión obrero-patronal con el fin de constituir un Contrato-ley.

Los sindicatos que justifiquen oportunamente la representación de por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial que abarque una o mas Entidades Federativas o bien todo el Territorio Nacional, podrán solicitar la celebración de un Contrato-ley, si la jurisdicción de la industria es de orden local la solicitud será presentada ante el Gobernador de la Entidad o el Jefe de Departamento del Distrito Federal y si se tratare de jurisdicción Federal o de dos o mas Entidades Federativas, la solicitud será presentada ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Dichas Autoridades correspondientes, una vez revisado y verificado el requisito de mayoría antes mencionado y si han determinado que es oportuno y benéfico la celebración de un Contrato-ley, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y en los medios que se consideren adecuados la convocatoria correspondiente, la cual deberá ser dirigida a los sindicatos y patrones que puedan resultar afectados e incluirá el lugar, fecha y hora de la celebración de la convención. En relación con la fecha será señalada en un plazo no menor de treinta días.

La convención será presidida por los titulares de las Autoridades Correspondientes antes mencionadas, o bien por representante que estos designen, dentro de la misma convención se constituirá su reglamento y se integraran las comisiones que sean necesarias. La cláusula de exclusión y la cláusula de admisión podrán ser incluidas en el Contrato-ley.

La aprobación de los acuerdos finales celebrados en la convención correrá a cargo de la misma mayoría de trabajadores que presento la solicitud y de los patrones que tengan su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Una vez realizado lo anterior el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, la declaración de obligatoriedad de Contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Lo anterior se fundamente en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 406.- *Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.*

Artículo 407.- *La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.*

Artículo 408.- *Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.*

Artículo 409.- *La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.*

Artículo 410.- *La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.*

Artículo 411.- *La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.*

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 413.- *En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.*

Artículo 414.- *El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.*

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial

*de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.*⁸³

El segundo procedimiento a diferencia del anterior consiste en la declaración de obligatoriedad de un Contrato Colectivo existente, es decir, que el Contrato-ley que se pretenda crear estará antecedido por un Contrato Colectivo ordinario, el cual deberá de estar vigente y celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la misma rama industrial o bien en una o varias Entidades Federativas o zonas económicas y en su caso celebrado en todo el territorio nacional, además debiendo de cumplir con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo tales como:

La solicitud será acompañada con copia de Contrato Colectivo, en el cual se basa, así como señalando la autoridad ante la cual se presento, ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la industria es de Jurisdicción Federal o el Contrato-ley se celebrara en una o más Entidades Federativas, o bien si se tratare de una Jurisdicción Local, se presentara al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Las partes comprobaran que cumplen con el requisito de mayoría antes señalado. La Suprema Corte de Justicia de la Nación establecio una jurisprudencia en la relación con lo anterior y la cual se muestra en el apartado del Contrato Colectivo ordinario de esta investigación.

⁸³ *IBIDEM.*

Una vez verificado lo anterior por la Autoridad ante la cual fue presentada la solicitud, esta a su vez publicara en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa señalando un término no menor de quince días para que las partes formulen oposiciones por escrito y si así lo hiciesen acompañaran sus observaciones con las pruebas correspondientes que las justifiquen, a su vez el Presidente de la República o bien el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, tomara en cuenta los antecedentes asentados en el expediente para declarar como obligatorio el Contrato-ley, en el mismo sentido se la hará declaración si no se presentara oposición alguna por alguna de las partes.

Éste procedimiento de celebración se encuentra establecido en el siguiente articulado de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 415.- *Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:*

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patronos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patronos comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patronos dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.⁸⁴

La iniciación de vigencia del Contrato-ley, independientemente de su procedimiento de celebración, será a partir de su publicación o bien la fecha que se haya convenido por las partes. Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema corte de Justicia de la Nación estableció lo siguiente:

Instancia: Cuarta Sala

⁸⁴ *IBIDEM.*

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 112

Página: 78

CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO. Si un contrato colectivo, celebrado entre un sindicato y una empresa, fue posteriormente elevado a la categoría de contrato ley, por virtud de un Decreto del Ejecutivo, es ilógico pretender que el contrato ley sea obligatorio a partir de la fecha en que fue depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva el contrato colectivo, puesto que los Contratos-Ley no se rigen por las disposiciones comunes aplicables a los contratos colectivos de trabajo ordinarios, sino que tienen vida jurídica desde el momento en que el Ejecutivo Federal promulga el Decreto respectivo, declarando su vigencia y obligatoriedad.

5.3.2 CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY.

El contenido del Contrato-Ley es el siguiente:

Nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones o sindicatos de patrones que concurren a la convención;

La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

Su duración que no podrá exceder de dos años, lo que no obsta para revisarlo anualmente en lo tocante al salario;

Las condiciones de trabajo referidas a la jornada de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios y las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley del Trabajo.

Las reglas conforme a los cuales se formarán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento, en toda la rama de la industria de que se trate y,

Las demás estipulaciones que convengan las partes en relación con los trabajos que se desarrollen en la industria.

5.3.3 REVISIÓN DEL CONTRATO-LEY.

La revisión del Contrato-Ley se da mediante dos procedimientos:

La solicitud para ambos la realizarán los sindicatos de trabajadores que representen las dos terceras partes de sus afiliados o los patronos de los mismos, son los que podrán solicitar la revisión en este caso.

El primero es por lo menos 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley la solicitud será presentada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o al jefe del Departamento del Distrito Federal.

Después de verificar el requisito de mayoría, la autoridad que reciba la solicitud convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411º de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando los sindicatos de trabajadores y los patrones lleguen a un convenio, Autoridad correspondiente en cada caso, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico oficial de la entidad federativa. Las reformas surtirán efecto desde el día de la publicación salvo que se señale en la convención una fecha posterior.

Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un periodo igual al de su duración. Lo cual no es muy factible que ocurra, debido a que los trabajadores siempre están muy atentos a la fecha de su revisión, pues a través de ella es que pueden obtener mejores prestaciones y más beneficios.

El segundo procedimiento de revisión de los Contrato-Ley, consiste en que éstos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión se deberá hacer por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

5.3.4 TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY.

La Ley contempla sólo dos casos de terminación del Contrato-Ley que son:

El primero por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406 de la Ley del Trabajo, es decir, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

El segundo si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga, con lo que mantendrá su vigencia hasta que se resuelva ésta.

5.4 DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO-LEY.

En relación con las semejanzas y diferencias entre ambos Contratos Colectivos del Trabajo la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente jurisprudencia:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 111

Página: 77

CONTRATO LEY. Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante

la junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración, y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

De lo anterior se puede indicar lo siguiente:

El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patronos en tanto que el Contrato Colectivo puede celebrarse por un solo patrón.

El Contrato-Ley es un contrato de industria que abarca toda una rama determinada de la industria y el Contrato Colectivo es de empresa, es decir, rige generalmente, sólo en una empresa determinada.

La duración del Contrato-Ley no puede exceder de dos años y el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

La solicitud de revisión del Contrato-Ley deberá hacerse por lo menos, con noventa días de anticipación a su vencimiento cuando se trate de su revisión general, y de por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surte efectos su celebración, revisión o prórroga cuando se trate de la revisión de los salarios por cuota diaria, mientras la solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes de su vencimiento si su duración no es mayor de dos años, y den

transcurso de dos años si tiene una mayor duración. Si se trata de los salarios en efectivo por cuota diaria, su revisión deberá promoverse treinta días antes del transcurso de un año de su celebración, revisión o prórroga.

El Contrato-Ley produce efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en Periódico Oficial de la Entidad Federativa, salvo que la Convención señale otra fecha, en tanto que el Contrato Colectivo surte efectos desde el momento mismo de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a no ser que en dicho documento de convenga una fecha distinta.

Según la jurisprudencia los contratos colectivos y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

Los efectos del contrato-ley, se extinguen cuando concluye o termina su vigencia, en cambio, los efectos de los contratos colectivos de trabajo se mantienen y subsisten en beneficio de los trabajadores, aún después de terminado o concluido el mismo.

Así como la existencia del Contrato Individual de Trabajo se “presume” cuando hay una relación de trabajo personal subordinado, nunca puede presumirse la existencia del Contrato-Ley ni del Contrato Colectivo de Trabajo, y, aún existiendo el Contrato Colectivo depositado en la misma Junta que conoce el conflicto laboral, debe la parte interesada acompañar copia certificada del mismo o cerciorarse de

que se anexó a los autos del juicio, para que pueda hacer prueba cuando se requiera , para probar o resolver alguna de las cuestiones planteadas en la litis, por tanto no basta que las partes digan que el citado Contrato Colectivo se encontraba depositado en la Junta y pidan que se tengan a la visa al momento de resolver.

5.5 CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

La Ley Federal del Trabajo señala la concepción de un par de cláusulas que podrán ser establecidas en los Contratos Colectivos y a su vez en los Contratos-ley, y tendrán el carácter de obligatorias para el patrón contratante, a continuación se muestra lo establecido por la Ley Federal del Trabajo:

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

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.⁸⁵

La doctrina también conceptúa aunque de manera general las cláusulas de exclusión, tal es así que el destacado Jurista J. Jesús Castorena señala que la cláusula de exclusión consiste en que el patrón deberá de tener a su servicio

⁸⁵ *IBIDEM.*

trabajadores pertenecientes al sindicato, asimismo despedir al trabajador que deja de pertenecer al sindicato y de solicitar del mismo sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación o bien el de boletinarlos, igualmente el sindicato tendrá el deber de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.⁸⁶ El Maestro Mario de la Cueva señala en su obra basándose en la Ley Laboral de 1931 que las Cláusulas de Exclusión son normas de los Contratos Colectivos y los Contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.⁸⁷

El Maestro Néstor de Buen reconoce que la realidad actual de las cláusulas de exclusión es totalmente contraria a su origen, toda vez que sirven para eliminar trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales; al respecto el Maestro Mario de la Cueva reconoce que tuvieron un bello y noble origen, pero que desde hace mucos años se han convertido en la base del totalitarismo sindical, y a través de él, del totalitarismo estatal.⁸⁸

Ahora bien en cuanto a la denominación de dichas cláusulas la actual Ley Federal del Trabajo no denomina expresamente a las cláusulas de exclusión, pero aún con lo anterior la doctrina denomina expresamente a estas cláusulas como tal, aunque existen discrepancias entre varios autores en cuanto a su denominación, cada uno expone la justificación de su punto de vista.

⁸⁶ *DE BUEN NESTOR. Op. Cit. p. 828.*

⁸⁷ *DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. p 307.*

⁸⁸ *DE BUEN NESTOR. Op. Cit. p. 828.*

El Maestro Mario de la Cueva considera que se debe de denominar cláusula de exclusión de ingreso al pacto que cierra los trabajadores libres de acceso a la empresa y cláusula de exclusión por separación, a la que obliga al patrón a separar al obrero que renuncia o sea expulsado del sindicato. Baltazar Cavazos propone que se les denomine simplemente cláusulas de admisión y de exclusión, cabe señalar que éste autor considera redundante la propuesta del Maestro Mario de la Cueva.⁸⁹ De la misma manera hay quien las denomina cláusulas de consolidación sindical, justificando esta denominación con el argumento de que las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos con la finalidad de consolidar la presencia y la fuerza sindical.

5.5.1 CLASIFICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

Si bien cada autor denomina dichas cláusulas de manera distinta, la denominación que ocupara ésta investigación será la mas utilizada en la en vida jurídica diaria, Cláusula de Exclusión por Admisión y Cláusula de Exclusión por Separación, pasando así a clasificar y definir cada una de ellas.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.- Consiste en la obligación que asume el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante. La cláusula de exclusión por admisión no debe aplicarse a los trabajadores transitorios y a los trabajadores de confianza, por lo que es importante determinar en los puestos de la empresa, en los contratos colectivos y aún en los contratos individuales de trabajo, si el puesto o trabajo a desempeñar es

⁸⁹ *IBIDEM.*

o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades pues estos trabajadores y los eventuales y transitorios son los únicos que podrá nombrar libremente el patrón en su empresa.

CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.- Consiste en la obligación asumida por el patrón en el contrato colectivo, de separar del trabajo a solicitud del sindicato, a los trabajadores que renuncien a la agrupación sindical, titular del contrato colectivo de trabajo o sean expulsados de dicho sindicato. Es otra regla 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 voluntariamente o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.⁹⁰

CLÁUSULA FERROCARRILERA.- en relación con esta cláusula el Maestro Mario de la Cueva hace mención en su obra por tratarse de un antecedente de la Ley Laboral actual y lo cual expone que el Artículo 186º 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 pasó literalmente al Artículo 251º de la Ley nueva, que establece:

Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las 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. **(MC p308)**

⁹⁰ DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. p 308.

5.5.2 APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

En esta cláusula encontramos que la selección del personal para ocupar una vacante dentro de la empresa transitó de ser una facultad del patrón a ser del sindicato. El Maestro Mario de la Cueva señala que estas cláusulas contienen una regla constante y una eventual, donde la primera se asienta en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente la designación; la segunda es el señalamiento de un termino de prueba, dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad o solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación.⁹¹

Un procedimiento práctico acostumbrado consiste en que el patrón de aviso por escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante o un puesto de nueva creación, la regla general es que el sindicato en un termino perentorio, debe enviar al candidato, de no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de sus servicios.⁹²

Si el patrón no le da cumplimiento a la cláusula de admisión no designando al trabajador propuesto por el sindicato, el trabajador puede demandar a través del procedimiento ordinario laboral al patrón, ya que cuneta con el derecho de ingreso a la empresa en virtud de la propuesta sindical y también el sindicato puede demandar al patrón para que cumpla con su propuesta mediante el procedimiento ordinario o el

⁹¹ *DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. p 315.*

⁹² *DE BUEN NESTOR. Op. Cit. p. 829.*

procedimiento de huelga por violación a las cláusulas del contrato colectivo relativas a la aplicación de las referidas cláusulas de exclusividad.

5.5.3 APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

La finalidad principal de esta cláusula es la defensa del sindicato titular del Contrato colectivo o Contrato-ley, según sea el caso, así mismo debe constar en éstos de manera expresa y escrita dicha cláusula, para lograr su funcionamiento; el trabajador a su vez debe pertenecer al sindicato, pues como el definición de ésta cláusula se señala que será aplicada ya sea por separación voluntaria o expulsión del sindicato.

En este sentido cabe señalar en que casos se da una renuncia y en cuales una expulsión, pues bien la renuncia es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte, una vez expresado lo anterior el órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia. En cuanto a la expulsión la exposición de motivos del proyecto del Ley señal lo siguiente: el artículo 371^o 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 con contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical para que, sin intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión.⁹³

⁹³ DE LA CUEVA MARIO. *Op. Cit.* p 317.

De lo anterior cabe señalar el procedimiento de expulsión que la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ahora bien el procedimiento para dar cumplimiento a esta cláusula, después de haber existido una renuncia voluntaria o el procedimiento de expulsión, antes descrito, basta con que el patrón reciba el oficio enviado por el sindicato, donde se solicita la separación del trabajador sin que éste pueda prejuzgar de la procedencia o improcedencia de la misma,⁹⁴ es decir que el patrón no tiene responsabilidad mayor que la que la Suprema corte de Justicia de la Nación establece a continuación:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 55

Página: 37

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

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 56

⁹⁴ *DE BUEN NESTOR. Op. Cit. p. 829.*

Página: 38

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó 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 llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.

CONCLUSIONES.

1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma fundamental y Ley Suprema del orden jurídico mexicano, es decir, que basándose en los principios de Rigidez en el procedimiento de adición y reforma de la misma y los principios de Supremacía e Inviolabilidad constitucional, de ella emanan todas las leyes secundarias, teniendo éstas que ajustarse en su contenido a lo preestablecido en la Constitución, que a su vez establece las relaciones entre los órganos del Estado y las de éstos con los gobernados, a los cuales otorga derechos frente a dichos órganos estatales, para lo cual se divide en dos partes fundamentales la primera llamada parte dogmática, donde tutela los derechos subjetivos públicos; y la segunda denominada como parte orgánica, ya que establece los principios fundamentales del orden jurídico y político del Estado Mexicano, así como la organización funcionamiento y el alcance de la competencia de los órganos tanto federales como Locales. En cuanto a las garantías sociales, si bien unas se encuentran en la parte dogmática y otras más en la parte orgánica del documento de la Constitución Mexicana, son tomadas en conjunto para el ejercicio de las mismas y protegiendo al individuo integrante de una clase social determinada o bien como integrante del la sociedad en general.

2.- Si bien la Constitución es la Ley Suprema de donde emanan las demás leyes secundarias, entonces la legislación laboral de carácter tanto federal como local debe estar fundamentada en las normas y principios constitucionales relacionados con el derecho laboral, encontrando así que la Constitución consagra el derecho de igualdad para todos los individuos dentro del territorio nacional

incluyendo los extranjeros que se encuentren dentro del territorio nacional quedando prohibida toda forma de discriminación que atente contra las libertades que la propia Constitución otorga, tales como la libertad de profesión cuyas únicas limitantes son que la actividad no sea ilícita, que no se afecten derechos de terceros ni de la sociedad en general y por estas causas se podrá prohibir el ejercicio de ésta libertad únicamente mediante determinación o resolución gubernativa; y la libertad de asociación, esta última como antesala de la libertad de sindicalización; de igual forma se establecen las autoridades federales y locales, en su caso, competentes para legislar en materia del trabajo, así como el principio de competencia material de la autoridad para conocer del amparo en materia del derecho del trabajo; otro apartado importante de la constitución tutela los principios generales del derecho del trabajo, tanto en el ámbito individual como en el ámbito colectivo, entre ellos la libertad sindical, es decir la libertad que tienen tanto trabajadores como patrones de asociarse en defensa de sus intereses laborales en común, ejerciendo esta libertad ya sea integrándose a un sindicato preestablecido, constituyendo uno nuevo, no integrándose a un sindicato determinado o de plano a ningún sindicato y en un último caso separándose o renunciando voluntariamente a formar parte de un sindicato.

3.- La Ley Federal del Trabajo, es un ordenamiento tanto sustantivo como adjetivo, toda vez que prevé distintos conceptos básicos en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas y los componentes subjetivos y objetivos de las mismas, encontrando que los principales elementos subjetivos de una relación individual son el trabajador y el patrón, pero la subordinación es el un elemento esencial que los une, es decir que otorga a los individuos la calidad de trabajador y patrón respectivamente, en la relaciones colectivas los sindicatos de trabajadores o de patrones son los elementos subjetivos, en cuanto a los elementos objetivos se halló como principales, el salario remunerador y la jornada laboral limitada en tiempo, es decir, que no sea excesiva, con elementos accesorios tales como las prestaciones anuales, vacaciones y días de descanso obligatorio, ahora bien todos estos elementos se traducen en derechos y obligaciones para los trabajadores y de

igual forma derechos y obligaciones para los patrones, la mayoría de ellos dentro de la fuente de trabajo; a su vez en misma Ley prevé los procedimientos que se deberán seguir para el caso en concreto, encontrándose en éstos el aspecto adjetivo de ésta Ley Laboral.

4.- El trabajador y el patrón, de manera individual son susceptibles de derechos y obligaciones y a su vez antagónicos y cuando estos deciden reunirse para defender un interés frente a la parte antagónica, surge la figura básica del sindicato, que es la coalición cuya característica esencial es la temporalidad de su existencia, después ésta puede convertirse en sindicato, con la finalidad de proteger varios intereses y mejorar las condiciones de trabajo, que a su vez congregándose con otros sindicatos se transforman en federaciones y confederaciones, estas figuras procuran finalidades mas generales que las que persiguen los sindicatos; en el transcurso de estas transformaciones, se encontraron elementos característicos de estas asociaciones, el uno de ellos es que no pueden integrarse de manera mixta, es decir que en una misma agrupación laboral no concurrirán como integrantes, trabajadores y patrones, por el antagonismo de intereses antes señalado, otro elemento es la pluralidad que existe en cuanto a la clasificación de los sindicatos, ya que se atiende a varios criterios, tales como la especialidad gremio u oficio, el territorio que abarque su representación, la ideología política y la cantidad de integrantes, el sindicato es autónomo en la designación de sus representantes, de los integrantes de sus órganos internos y en la determinación de sus estatutos, su registro se realizara ante la autoridad federal o local según corresponda.

5.- Los contratos colectivos del trabajo se denominan de manera respectiva como contrato colectivo y contrato-ley, para la celebración de un contrato colectivo de trabajo exige como presupuesto principal, que participe un sindicato de trabajadores y solo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento, en consecuencia los trabajadores, por si mismos, no están legitimados para realizarlo, aunque en el contrato-ley se necesiten las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y su aplicación es mas

amplia que la del contrato colectivo, en la celebración de estos no se pueden pactar condiciones inferiores a las establecidas en la Constitución, toda vez que esta es la Ley suprema, la Ley Federal del Trabajo establece que en los contratos colectivos y en los contratos-ley se podrán incluir dos cláusulas una en relación con la admisión exclusiva de trabajadores miembros del sindicato contratante para ocupar vacantes y la otra en relación con separación de la empresa o establecimiento de trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, la aplicación de ambas cláusulas esta a cargo del patrón, pero sin responsabilidad para el mismo.

6.- De las conclusiones anteriores se deduce que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tutela a favor de los habitantes del territorio nacional, la igualdad sin importar condición social, así también como la libertad de trabajo y la libertad sindical del trabajador por lo tanto la clase trabajadora es una clase social protegida por la Constitución, bajo los anteriores principios.

7.- Ser miembro o no, de un sindicato, es una circunstancia de pertenencia a una determinada clase de tipo social y la cláusulas de exclusión por admisión y la cláusula de exclusión por separación, incluidas ya sea en un contrato colectivo o en contrato-ley, establecen que el individuo que aspire, bien a ocupar un trabajo lícito y remunerador o permanecer en el mismo, deberá pertenecer a un sindicato, por consiguiente, dichas cláusulas condicionan socialmente a los individuos para acceder a una vacante o permanecer en su trabajo, por lo tanto contravienen lo tutelado por la Constitución en relación con los principios de igualdad, libertad de trabajo y libertad sindical.

8.- De lo anteriormente expuesto en la presente investigación y conclusiones de la misma, a manera de propuesta se plantea que las cláusulas de exclusión sean anuladas de la vigente Ley Federal del Trabajo, toda vez que éstas desobedecen la Constitución, en relación con los principios anteriormente señalados, y a su vez poder lograr el fomento de un sindicalismo mas plural e incluyente a favor de los trabajadores, es decir que los sindicatos realicen un esfuerzo mayor para seguir

conservando la mayoría de integrantes requerida para la titularidad y administración del contrato colectivo o bien del contrato-ley, ya no mediante la inclusión de dichas cláusulas en el contenido de los contratos, sino por razón de trabajo y esfuerzo por conseguir mejores condiciones laborales y mantener las ya conquistadas.

BIBLIOGRAFÍA.

ARTEGA NAVA ELISUR. DERECHO CONSTITUCIONAL. Ed. OXFORD, MEXICO
1999, pp. 915.

BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
ASALARIADOS. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de
la UNAM. MEXICO 2000, pp. 73.

BURGOA ORIHUELA IGNACIO. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. ed.
5ª, Ed. PORRUA, MEXICO 1984, pp. 1028

BURGOA ORIHUELA IGNACIO. GARANTÍAS INDIVIDUALES. ed 37ª. Ed.
PORRUA, MEXICO 2004, pp. 814.

CLIMENT BELTRAN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y
JURISPRUDENCIA. ed. 22ª, Ed. ESFINGE. MEXICO 2002,
pp. 728.

CABANELLAS GUILLERMO. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO
USUAL. VIII Tomos. ed. 26ª, Ed. Heliasta SRL, Argentina,
2001.

CASTRO JUVENTINO V. GARANTÍAS Y AMPARO, ed. 11ª., Ed. PURRUA,
MEXICO 2000. pp. 671.

CASCAJO CASTRO JOSE LUIS, GARCÍA ÁLVAREZ MANUEL. CONSTITUCIONES
EXTRANJERAS CONTEMPORANEAS, Ed. TECNOS, Madrid
1994. pp. 305.

DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO, II Tomos. ed. 14ª, Ed. PORRUA,
MEXICO 2001. pp. 669.

DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. II
Tomos. ed. 7ª. Ed. Porrúa. México 1993. pp. 765.

IZQUIERDO MUCIÑO MARTHA ELBA. GARANTIAS INDIVIDUALES. Ed.
OXXFORD, MEXICO 2004, pp. 257.

MACCISE SAADE LUIS. GUIA TEORICA Y PRACTICA DE DERECHO PROCESAL
LABORAL. Ed. CARBONELL, México 2002, pp. 710.

QUIROZ ACOSTA ENRIQUE. LECCIONES DE DERECHO CONSTITUCIONAL.
Ed. PORRUA. MEXICO 1999, pp. 433.

RENDON VASQUEZ JORGE. DERECHO DEL TRABAJO COLECTIVO. Ed. Edial,
Lima Perú, 1994, pp. 414.

TENA RAMIREZ FELIPE. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. ed. 24ª Ed.
PORRUA. MEXICO 1990, pp. 651

LEGISLACION.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OTRAS FUENTES.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. ed.
22ª. Ed. Espasa-Capel, Madrid 2001. p.p. 1424.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. COLECCIÓN DE GARANTÍAS

INDIVIDUALES. IV Tomos. MEXICO 2003.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. LAS GARANTÍAS SOCIALES.

ed. 2ª. MEXICO 2005. pp.233

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. MANUAL DEL JUSTICIABLE

MATERIA LABORAL. ed 2ª, MEXICO 2003, pp. 71.

<http://www.asamblea.gob.sv/constitucion/index.htm>

<http://www.conampros.gob.mx/capacitacion/orgsind/capitulo06.htm>

http://www.derechocambiosocial.com/revista007/sindicatos.htm#_ftn18

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>