

138



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGON

**LAS CLAUSULAS DE ADMISIÓN Y
EXCLUSIÓN VIOLATORIAS DE LA LIBERTAD
SINDICAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

DAVID FERNANDEZ PEREZ

ASESORÉS:

**LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ
LIC. MANUEL MORALES MUÑOZ
LIC. DAVID ROMERO HERNANDEZ**

MEXICO

280005

2000



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.

INDICE

	PAG
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
GENERALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	3
1.1.- Definición del Derecho del Trabajo	4
1.1.1.-Fuentes Formales del Derecho del Trabajo	6
1.2.- La Relación Individual del Trabajo y sus Elementos	9
1.2.1.-El Contrato Individual de Trabajo	11
1.3.- El Derecho Colectivo de Trabajo	17
1.3.1.-Definición del Contrato Colectivo de Trabajo	19
1.3.2.-Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo	19
1.4.- Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo	21
CAPITULO II	
EL SINDICATO COMO ELEMENTO SUBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO	26
2.1.- Definición y Generalidades del Sindicato	27
2.2.- Clases de Sindicatos	32
2.3.- Constitución del Sindicato	34
2.4.- Obligaciones y Prohibiciones del Sindicato	42
2.5.- Disolución y Cancelación del Sindicato	44
2.6.- Federaciones y Confederaciones	45

CAPITULO III

FORMA, CONTENIDO Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO	49
3.1.- Formalidades y Registro del Contrato Colectivo	50
3.2.- Revisión y Terminación del Contrato Colectivo	60
3.3.- Negociaciones Colectivas en la Actualidad	64
3.4.- La Huelga por Incumplimiento del Contrato Colectivo	66
3.5.- El Reglamento Interior de Trabajo como Elemento Obligatorio del Contrato Colectivo	68
3.6.- Diferencia entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley	71

CAPITULO IV

ANALISIS JURIDICO DE LAS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION	75
4.1.- Disposiciones Relativas a la Aplicación de la Cláusula de Admisión en el Contrato Colectivo	76
4.2.- Disposiciones Relativas a la Aplicación de la Cláusula de Exclusión	79
4.3.- Las Cláusulas de Admisión y Exclusión Violatorias de la Libertad Sindical	85
Conclusiones	93
Bibliografía	96

INTRODUCCION

La importancia del presente trabajo de investigación radica esencialmente en establecer la trascendencia socio-jurídica de la aplicación de las cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos.

Asimismo, poner en conocimiento de los estudiantes de la Licenciatura en Derecho y de los factores de la producción, trabajadores y patrones, las disposiciones jurídicas que no se contemplan en la Ley Federal del Trabajo respecto a dichas cláusulas, precisando el impacto que generan en el ámbito económico y político de nuestro país.

En cuanto al primer capítulo del trabajo de investigación, estableceremos los conceptos fundamentales del contrato colectivo, partiendo de la base de la definición del derecho del trabajo, relación individual de trabajo, contrato individual de trabajo, relaciones colectivas de trabajo y contrato colectivo de trabajo. Del mismo modo estableceremos en forma crítica y analítica su naturaleza jurídica y su aplicación en diversos países. Lo anterior servirá de base para la mejor comprensión e interpretación de la investigación.

En el segundo capítulo estableceremos ampliamente los elementos que conforman el contrato colectivo, realizando el estudio profundo del Sindicato, analizando su forma y estructura, permitiéndonos entender su importancia como sujeto acreedor del contrato colectivo.

En cuanto al tercer capítulo analizaremos la forma, contenido y aplicación del contrato colectivo, las negociaciones colectivas como medio de acción sindical, desde el punto de vista de la doctrina y la Jurisprudencia, permitiéndonos entender la problemática que en ellos representa la aplicación de las cláusulas de admisión y exclusión. De igual forma las causas que pueden originar la huelga, así como el nacimiento del Reglamento Interior de Trabajo.

En cuanto al cuarto y último capítulo realizaremos un análisis jurídico de las cláusulas de admisión y exclusión, basado en la doctrina y Jurisprudencia, estableciendo los diversos criterios formulados al respecto, las disposiciones relativas a su aplicación, precisando cuál es su finalidad y sus efectos jurídicos.

Para finalizar precisaremos la complejidad y problemática que representa en las relaciones colectivas de trabajo la aplicación de las cláusulas de admisión y exclusión, estableciendo al mismo tiempo los fundamentos legales por lo que se viola la libertad sindical.

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1.- Definición del Derecho del Trabajo

1.1.1.-Fuentes Formales del Derecho del Trabajo

1.2.- La Relación Individual del Trabajo y sus Elementos.

1.2.1.-El Contrato Individual de Trabajo

1.3.- El Derecho Colectivo de Trabajo

1.3.1.-Definición del Contrato Colectivo de Trabajo

1.3.2.-Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo

1.4.- Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Para interpretar correctamente la definición del Derecho del Trabajo, es preciso establecer, qué es el Derecho en un sentido general; estimándose por la mayoría de los doctrinarios como "un conjunto de normas jurídicas que tienden a regular la vida del hombre en sociedad".

De la anterior definición debemos señalar, que las características de toda Norma Jurídica son: Bilateralidad, Exterioridad, Coercibilidad y Heteronomía. Esta última característica en algunas normas de trabajo no se presenta, ya que en el Reglamento Interior de Trabajo, en el Contrato Colectivo y Contrato Ley, dichas normas no las crea el Estado, sino las propias partes que intervienen en su celebración, pero son igualmente de carácter obligatorio al ser bilaterales, coercibles y exteriores.

1.1.- Definición del Derecho del Trabajo

Muchos doctrinarios han establecido la definición del derecho del trabajo, sin que hasta el momento pueda establecerse una que sea valida, para la gran mayoría, algunos prefieren sugerir la definición de otros autores, sin establecer la propia.

A continuación citaremos algunas definiciones que consideramos las más importantes:

Para el Dr. Miguel Navarro Borrell es el: "Conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivos y adjetivos destinados a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisprudenciales y las dependencias administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obreros y patronales, sus características, requisitos y personalidad". (1)

Néstor De Buen propone "El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a la relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social" (2)

Mario de la Cueva lo define como: " la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (3)

Esta última definición satisface en su mayoría las expectativas de lo que deberá entenderse por derecho del trabajo; agregando el autor, que no es ni podrá ser una realización plena de justicia, quizá ni siquiera aproximada, por que lo justo no pueda darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre.

Las definiciones antes citadas atienden a los sujetos, al objeto, a los fines, a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Por lo cual resulta muy difícil que pueda precisarse una definición que abarque todas las expectativas, además de que nuestro derecho del trabajo se transforma según la época, el país y el sistema jurídico.

Las denominaciones que se le pueden dar son diversas, según el país y la época; por ejemplo en Alemania se le llama Derecho Social, en Francia se le conoce como Legislación Industrial y en otros países como Derecho Obrero.

Los tratadistas laborales no se han puesto de acuerdo ni siquiera sobre su

1.- NAVARRO BORREL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición, México, Editorial Sista, 1998. Pag.3

2.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tercera Edición, México, Editorial Porrúa, 1979, pag. 131

3.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo tercera Edición, México, Editorial Porrúa, 1993, pag. 85.

denominación. En este sentido coincidimos con Baltasar Cavazos Flores al establecer que lo importante no es su nombre, si no su contenido; sin embargo, consideramos que la más acertada es la de Derecho de Trabajo, aunque tampoco comorende en su enunciado la amplitud de su contenido, pero abarca fundamentalmente la relación jurídica del trabajo, sus sujetos y fines que constituyen los principales objetivos de esta rama del Derecho. (4)

1.1.1.-Fuentes Formales del Derecho del Trabajo

En todos los ramos del derecho resulta indispensable establecer cuáles con las fuentes que le dieron origen o fundamento, dividiéndose en históricas reales y formales.

Las fuentes históricas son aquellos documentos que encierran el texto de una norma, las que se refieren a los orígenes o antecedentes que causaron su nacimiento.

Las fuentes reales o materiales son los hechos o elementos sociales que determinan el contenido de las normas jurídicas.

Las fuentes formales son los procesos de manifestación de las normas jurídicas, para el Derecho en general son la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del Derecho.

En el derecho del trabajo las fuentes formales cambian su jerarquía desplazándose a la legislación laboral, en virtud de que sólo se refiere a mínimos de derecho del trabajador los que pueden ser superados por la Costumbre y la Jurisprudencia, incluso por los contratos colectivos y los contratos ley, cuando estos otorgan mejores condiciones de trabajo y mayores beneficios al trabajador, hacen que pierda su categoría principal.

Así la ley habla de salario mínimo, no de salario máximo y de jornada máxima, no

4.- cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre temas Laborales. Tercera Edición, México, Editorial Trillas, 1996, pag. 28

de jornada mínima. Por ello, sobre la ley en materia laboral está la costumbre y la jurisprudencia.

Por lo antes expuesto las fuentes formales guardan el orden siguiente:

- La Constitución General de la República
- La Costumbre
- La Jurisprudencia
- La Ley
- La Doctrina y
- Los Principios Generales del Derecho

Como fuentes supletorias las señaladas por el artículo 17 de la ley laboral en la forma siguiente:

- La "analogía", al establecer que a falta de disposición expresa en la constitución, en la ley laboral, en sus reglamentos o en los tratados vigentes, se tomaron en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes.
- Los principios generales que derivan de las normas antes citadas:
- Los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional.
- La Costumbre y la Equidad.

Como fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo se considera al Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra por encima de la ley laboral cuando sobrepasa los mínimos señalados por ésta, en cuanto se refiere a los beneficios a

favor del trabajador, al contrato ley y a la sentencia colectiva, que es dictada por los tribunales del trabajo en los conflictos colectivos de carácter económico. Debemos recalcar la importancia que tiene el Contrato Colectivo como fuente especial del Derecho del Trabajo, ya que es parte fundamental de nuestra investigación.

Cabe señalar que la costumbre en el ámbito laboral la constituyen los hechos reiterados, considerados como obligatorios, mediante los cuales pueden los trabajadores mejorar o incrementar sus prestaciones y beneficios laborales.

Es preciso señalar que dentro de las fuentes formales del derecho, la interpretación juega un papel primordial, por lo que es necesario citar su Definición.

Luis Recasens Siches señala: "Sin interpretación, no hay posibilidad de que exista ningún orden Jurídico.

Cuando el legislador quiere decirles a los jueces de qué modo han de interpretar la ley, sus palabras sobre esta materia han de resultar por necesidad inoperantes.

No puede existir ningún orden jurídico sin función interpretativa por qué las normas están destinadas a ser cumplidas y, en su caso aplicadas. Ahora bien las generales - constitución, leyes, reglamentos - hablan del único modo que pueden hablar: en términos relativamente generales y abstractos. En cambio, la vida humana, las realidades sociales, en las cuales se debe cumplir, en su caso, aplicar una ley o reglamento son siempre particulares o concretas, por consiguiente, para cumplir o aplicar una ley o reglamento es ineludiblemente necesario convertir la regla general en una norma individualizada, transformar los términos abstractos en preceptos concretos; y esto precisamente es lo que se llama interpretación." (5)

Eduardo García Maynez señala: "Interpretar ésta, es descubrir el sentido que encierra el derecho. La ley aparece ante nosotros como una forma de expresión. Tal expresión suele ser el conjunto de signos escritos sobre el papel, que forman los

5.- RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del derecho. Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, pag. 709

artículos de los códigos.

Lo que se interpreta no es la materialidad de los signos, sino el sentido de los mismos, su significación.

La interpretación solo resulta posible cuando hay preceptos que deban ser interpretados. Pero puede presentarse el caso de que una cuestión sometida al conocimiento de un juez no se encuentre prevista en el ordenamiento positivo. Si existe una laguna, debe el juzgador llenarla. La misma ley le ofrece los criterios que han de servirle para el logro de tal fin. Casi todos los códigos disponen que en situaciones de este tipo hay que recurrir a los principios generales del derecho o a la equidad". (6)

La mayoría de los juristas han establecido que interpretar es: desentrañar el sentido que encierra la ley. En la ley federal del trabajo se indica cómo deberá considerarse la interpretación, señalando en su artículo 18 "En la interpretación de las normas del trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Los artículos 2º y 3º antes mencionados consagran la justicia social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel de vida decoroso.

1.2.- La Relación Individual de Trabajo y sus Elementos

Es importante precisar lo que deberá entenderse por relación individual de trabajo, ya que nuestra investigación tiene su base principal en las relaciones colectivas de trabajo, esto es, que no pueden existir las Relaciones Colectivas sin haberse constituido las Relaciones Individuales. Además de la diferencias que existen entre unas y otras.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 20, define a la relación individual de trabajo

6.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigesimo séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985, pag. 414.

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

De lo anterior debemos precisar los elementos esenciales que la conforman, la mayoría de los doctrinarios coinciden en los siguientes:

- a) La prestación de un trabajo personal.
- b) El pago de un salario.
- c) Que el trabajo que se preste sea subordinado, que consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador; ya que podría prestarse un servicio personal y pagarse una cantidad de dinero como contraprestación, pero no existir una relación de subordinación, sino más bien de coordinación, es el caso del Mandato Judicial y la comisión Mercantil.

Para algunos juristas es preciso el consentimiento del patrón, ya que al negar el mismo la relación de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la carga de la prueba queda a cargo del trabajador.

Para el maestro Mario de la Cueva, la relación de trabajo es: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios institucionales y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias". (7)

Como elementos personales de la relación individual de trabajo encontramos al patrón y al trabajador, que la Ley Federal del Trabajo los define de la forma siguiente:

7.- DE LA CUEVA, Mario. *Op.cit.* pag. 187.

a) Art. 10 "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de no o varios trabajadores..."

b) Art. 8º "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"...

Asimismo, señala que trabajo es: "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Cabe señalar que no todas las relaciones laborales están comprendidas dentro de las normas de trabajo, ya que existen relaciones que por carecer de la subordinación, se encuentran reguladas por otras leyes.

La relación individual de trabajo puede establecerse por escrito en un contrato, sin que la falta de éste impida que surta efectos jurídicos, precisando en la ley que el contrato individual de trabajo y la relación individual de trabajo surtirán los mismos efectos jurídicos, estableciendo la obligación para el patrón de realizar un contrato individual de trabajo. Sin embargo; consideramos importante para los trabajadores la celebración del contrato, ya que a través del mismo pueden obtener mejores prestaciones.

La relación individual de trabajo surge en el momento en que se presta un servicio personal subordinado, considerándose por tiempo indeterminado, cuando no existe contrato. Sin embargo; ésta será susceptible de suspenderse, rescindirise o terminarse por causas estipulas en la ley de la materia.

1.2.1.- El Contrato Individual de Trabajo

Para tener un panorama más amplio acerca del Contrato Individual de Trabajo, precisaremos los conceptos siguientes:

a) Acto Jurídico: Son los acontecimientos voluntarios intensionales o no intensionales que producen efectos en el campo del Derecho.

b) Contrato: Es el acuerdo de voluntades que celebran dos o más personas, para crear y transferir derechos y obligaciones.

c) Convenio: Es el acuerdo de voluntades que celebran dos o más personas, para crear, transferir, modificar y extinguir derechos y obligaciones.

Cabe señalar que los conceptos antes precisados son de carácter civilista, estableciéndose en la Ley Federal del Trabajo en su Art. 20 el concepto de Contrato Individual de Trabajo que a la letra dice: "Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

En la exposición de Motivos de la ley de 1970, se fija el criterio de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pero adopta también la idea de contrato, al expresar "... se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo." (8)

Tomando en consideración lo anteriormente establecido desprendemos que entre la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo existen las diferencias siguientes:

- La relación de trabajo existe para la ley, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad.
- Puede existir un contrato de trabajo, sin la relación laboral, esto es, que se contrate a una persona para que trabaje en fecha posterior.
- La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

8.- *Ley Federal del Trabajo Comentarios Jurisprudencia*. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Décimo octava Edición, México, Editorial Esfinge, 1999, pag. 88

El contrato individual de trabajo como acto jurídico deberá reunir los Elementos Esenciales siguientes:

a) El consentimiento. Definiéndose como el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo. El mismo podrá manifestarse en forma expresa, ya sea verbal o escrita; o de forma tácita, cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación.

Lo anterior deberá aplicarse a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su Art. 20 infine que señala: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

b) El objeto posible. Se divide en objeto directo, que consiste en la creación o transmisión de obligaciones; y el objeto indirecto, que es la conducta sobre lo que recae la obligación, esto es, lo que deberá darse o hacerse o no hacer.

Lo anterior se aplica para los patrones, ya que sus obligaciones son de dar, hacer y no hacer.

El contrato individual de trabajo presenta los elementos de validez siguientes:

a) La capacidad. Entendida como la aptitud que tiene todo individuo de ser susceptible de derechos y obligaciones.

Lo anterior tenemos que relacionarlo con el Art. 23 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que correspondan".

Dicha capacidad queda limitada en su Art. 22 que señala: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo

los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

La capacidad para celebrar contrato laboral se adquiere a los 16 años, los menores de esta edad y mayores de catorce podrán contratarse cubriendo los requisitos antes citados.

b) Ausencia de vicios del consentimiento. Considerados dentro de los mismos, el dolo, la mala fe, el error, la violencia y la lesión.

Cabe señalar que en el derecho del trabajo no hay disposiciones relativas a los vicios del consentimiento. Sin embargo; se conoce como forma única de disolver las relaciones de trabajo a la rescisión y terminación en el caso de que se presenten.

c) La Licitud en el objeto. La relación fundamental de ilicitudes aparece consignada en el Art. 5º que señala: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor a la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Debemos precisar de acuerdo al artículo anterior, que todo lo que contravenga a la ley será ilícito y, por ende nulo, por lo que diversos doctrinarios critican dicha disposición, ya que a pesar de existir consentimiento de las partes, sus convenciones serán nulas si modifican dichos preceptos.

d) La forma. Al establecer la Ley Federal de Trabajo que la relación de trabajo y el contrato de trabajo surtirán los mismos efectos, debemos considerar a este último como consensual, sin embargo; el art. 24 del mismo ordenamiento señala: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte" Asimismo, la falta de formalidad se imputará al patrón.

La Ley federal del Trabajo señala en su art. 25 los requisitos que deberá contener el Contrato Individual del Trabajo, siendo los siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del Patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario, y
- VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Los requisitos antes señalados deberán cubrirse tomando en consideración, que las normas en la Ley Federal del Trabajo constituyen el estatuto de garantías mínimas para el trabajador, aplicándose el principio de la irrenunciabilidad de derechos, al operar la nulidad de pleno derecho en materia laboral, sin necesidad de declaración judicial previa, respecto de las cláusulas de los contratos o convenios que contengan violaciones a los derechos de los trabajadores.

Para el Lic. Juan B. Climent Beltrán, los efectos jurídicos del contrato de trabajo respecto al trabajador, son "la obligación del rendimiento del servicio contratado, o si no estuviere precisada la clase de servicio, el compatible con sus aptitudes, conforme a la ley, y cumplir con las obligaciones consignadas en el Art. 134.

En cuanto al patrón, pagar la remuneración convenida; y cumplir con las obligaciones consignadas en el artículo 132 y demás relativos de la ley, cuya contravención origina las sanciones previstas en el artículo 994 y siguientes". (9)

En cuanto a la duración del contrato individual de trabajo, se establece, que la regla general esta constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido, y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen excepciones que, como tales, sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, y deben estar expresamente estipulados, según se desprende de los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerse así, además de violarse el derecho de permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en que calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida.

Lo anterior es aplicable a todos aquellos trabajadores que tienen varios años laborando para una misma empresa, a través de contratos por tiempo determinado, los cuales carecen de eficacia para el patrón, ya que la relación de trabajo será considerada por tiempo indeterminado.

1.3.- El Derecho Colectivo del Trabajo

El Derecho de Trabajo se puede dividir o clasificar para su estudio y mejor comprensión en: Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo de Trabajo.

El primero pretende llevar al trabajador, individualmente considerado, el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal; el segundo los instrumentos que le permitan, a través de la unión proletaria, equilibrar sus fuerzas con las del patrón y de ser posible superar las de éste.

Diversos autores han establecido la definición del derecho colectivo de trabajo, otros tantos prefieren citar las ya establecidas, para nosotros la más acertada por

9.- *ibidem*. p. 89

su claridad y contenido, es la del maestro Néstor de Buen al señalar que es: "El capítulo del derecho del trabajo que establece las causas institucionales de la lucha de clases." (10)

La definición anterior se sustenta en los argumentos siguientes:

- a) Es parte del derecho del trabajo.
- b) Los destinatarios son las clases sociales
- c) Su finalidad es evitar los conflictos señalando los caminos jurídicos.
- d) Es breve.

Para nuestra legislación laboral y algunos doctrinarios al Derecho Colectivo de Trabajo comprende:

- a) El derecho de asociación profesional
- b) El contrato colectivo de trabajo
- c) El contrato Ley
- d) El reglamento interior de trabajo
- e) La modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- f) El derecho de Huelga.

Cabe señalar que el derecho colectivo no solo comprende instituciones que favorezcan a los trabajadores, ya que de alguna forma, el reglamento interior de trabajo es el medio que tienen los patrones para imponer sanciones a los

10.- DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, Tercera Edición, México, Editoria Porrúa, 1979, pag. 506

trabajadores, contrarrestando al contrato colectivo de trabajo. Del mismo modo la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo intentan limitar las responsabilidades del patrón.

Para efectos de nuestro estudio trataremos en forma profunda al contrato colectivo de trabajo y a la asociación profesional, analizando en forma relacionada al contrato ley, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo y el derecho de huelga.

1.3.1.- Definición del Contrato Colectivo de Trabajo

Para interpretar correctamente la definición del contrato colectivo debemos precisar los conceptos siguientes:

- a) Sindicato: Es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses.
- b) Empresa: Unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios.
- c) Establecimiento: Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al Contrato Colectivo de Trabajo señalando: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De la anterior definición desprendemos los elementos siguientes:

- Puede celebrarse por un solo patrón o por varios, o por un sindicato patronal o por varios.
- Que lo celebren una o varias organizaciones sindicales, en representación de los Trabajadores, ya que estos no están legitimados para celebrarlo.

- Que su finalidad u objeto es establecer normas o condiciones de trabajo particulares de cada empresa o establecimiento.

1.3.2.- Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica y denominación del contrato colectivo de trabajo, debido a que no puede considerarse como un verdadero contrato, ya que, como todo acto jurídico se requiere de un acuerdo de voluntades en donde únicamente se crean obligaciones y derechos para las partes que lo celebran; en tanto que en el contrato colectivo de trabajo la voluntad de las partes contratantes se ve limitada, al no poder establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados con la Ley, así como el no poder modificar las normas del contrato, una vez establecidas, en perjuicio de los trabajadores. Y por otra parte, las disposiciones del contrato son aplicables a personas que no son parte del mismo, puesto que son obligatorias para los trabajadores que entran al servicio del patrón, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso para trabajadores no sindicalizados.

Para algunos juristas la denominación de contrato es incorrecta, por considerarse que en muchas ocasiones no se presenta el acuerdo de voluntades, toda vez, que para celebrar dicho contrato, no es necesaria la voluntad del patrón, consignándose en el artículo 387 "El patrón que emplee miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

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

Por todo lo anterior diversos doctrinarios han propuesto las denominaciones siguientes: Tratado intersindical, pacto normativo, capitulaciones colectivas, convención normativa, convención colectiva de trabajo, entre otras tantas. En la Exposición de Motivos de la ley de 1970, se dice precisamente que "Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se

consideró además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución”
(11)

Nosotros coincidimos con aquellos doctrinarios que establecen, que se trata de una institución innombrada, inclasificable dentro de los moldes jurídicos tradicionales, porque contiene ingredientes diversos, otorgándole una estructura distinta en cada país.

El contrato colectivo de trabajo es la principal fuente formal del derecho del trabajo en la empresa donde rige, es el logro más importante en la evolución del derecho individual hacia el derecho social, su principal característica reside en la potestad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo tiene efectos jurídicos de ley, ya que se extiende a terceros, puesto que es aplicable a todos los trabajadores de la empresa o establecimientos vinculados, aún cuando no intervengan en su celebración.

1.4.- Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo

Diversos historiadores han escrito acerca de las instituciones del derecho colectivo, llegando a la conclusión de que la unión de los hombres a través de sus asociaciones, son la mejor forma de defensa de sus intereses comunes.

Realizaremos un breve análisis de la historia del derecho colectivo del trabajo, precisando al contrato colectivo que es el objeto de nuestra investigación.

Todo lo anterior basado en el estudio que al efecto realizó el maestro Mario de la Cueva, partiendo de tres momentos: La Edad heroica del movimiento obrero, la Era de la tolerancia y el Reconocimiento de las Instituciones por la legislación ordinaria.

a) La Edad heroica: Los trabajadores de los primeros años del siglo XIX tuvieron un

11.- DE BUEN, Néstor. *Op. Cit.* Tomo II, pag. 690

cercos insalvables. La ley de Chapelier que hacía imposibles las asociaciones de trabajadores y sus huelgas. Sin embargo; la causa de los trabajadores contó con muchas voces, representadas por el socialismo utópico y por numerosos médicos, que revelaron la degeneración física de los niños, despiadadamente explotados en las fábricas de la burguesía.

La lucha se inició al principiar el siglo y en ella destacan tres acontecimientos: La Ley inglesa de Francis Place, del año 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de huelga, la publicación del Manifiesto comunista y la Revolución Francesa de 1848.

b) La Era de la tolerancia: Se abrió con la citada ley inglesa de Francis Place, extendiéndose por Europa el principio de la libertad sindical. En la Revolución de 1848, lograron los obreros que la Comisión de Luxemburgo aceptara la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y asociación sindical; éstas y otras leyes forjaron la era de la tolerancia.

c) El Reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria: Este tercer momento se fue presentando lentamente en toda Europa y América, dejando la visión de la solidaridad social, en virtud de la cual, el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa. El movimiento obrero planteó una tesis nueva, que es una justificación magnífica del derecho colectivo de trabajo: la igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, si no únicamente entre los dos elementos de la producción, el trabajo, que es la unidad de todos los trabajadores y el capital.

En Europa la idea de las convenciones colectivas de trabajo se revela en el Art. 31 del Código Francés y en la lucha de los sindicatos de Italia, el reconocimiento de que constituye una fuente sindical autónoma del derecho laboral, al lado de la Ley y la costumbre, y la defensa del principio de que la libre formación de las convenciones es una garantía de la libertad para el trabajo.

Desde su nacimiento, los sindicatos obreros estuvieron consientes de que, no era posible conseguir del estado una legislación más justa, por lo que nacieron las

convenciones colectivas como un ordenamiento jurídico que, en oposición al derecho civil, sería el reflejo de la justicia social.

En México la reglamentación de las instituciones del derecho colectivo del trabajo se elevó a estatuto constitucional en el artículo 123. Como principal antecedente tenemos la ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 la primera que se reconoció para el estado de Veracruz la ilegitimidad de las asociaciones obreras.

Las convenciones colectivas de trabajo son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, siendo la institución suprema del derecho colectivo. En México, en el año de 1912, se firmó un acuerdo colectivo ante la Secretaría de Fomento, al que se le dio el nombre de tarifas mínimas de la industria textil. La ley del periodo preconstitucional del Estado de Yucatán, expedida por el General Salvador Alvarado en octubre de 1915, habló de convenios industriales. La ley del trabajo del Estado de Veracruz, de 1918, empleó en su artículo 24 el título de contrato colectivo, mismo que aparece en las leyes de las entidades federativas y en las federales de 1931 y 1970, con excepción de la ley del Estado de Tabasco de 1926, que prefirió la calificación de convenios industriales, en homenaje a Salvador Alvarado.

Las convenciones colectivas no fueron consideradas en la constitución de 1917, ya que se creyó que era una forma de contrato de trabajo. La mayoría de las leyes de las entidades federativas tenían una concepción contractualista. Fue hasta la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando se precisó el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo, cuyos proyectos fueron presentados por la Secretaría de Gobernación de 1928, el proyecto de Código Portes Gil y el de la Secretaría de Industria de 1931.

El proyecto de la Secretaría de Gobernación definió el contrato colectivo en el artículo 23 señalando: "Contrato colectivo es el celebrado por un grupo de trabajadores sindicados o no sindicados, para fijar las condiciones generales de trabajo".

Dicha definición fue superada por el proyecto de código de Portes Gil que estableció en su artículo 70: "Contrato colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de

trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a los cuales deben celebrarse los contratos de trabajo”.

Finalmente el proyecto de la Secretaría de Industria que fue obra del jurista Eduardo Suárez, maestro de derecho industrial de la Escuela Nacional de Jurisprudencia de la UNAM, definió al contrato colectivo en su artículo 41, que paso literalmente al artículo 42 de la ley de 1931 y el artículo 386 de la vigente, con un solo agregado en ésta, motivado por la adopción de la diferencia entre empresa y establecimiento, quedando como sigue: “Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

El mismo proyecto en su artículo 43 señala: “Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato al que esté adherida la mayoría de los de su negociación, tendrá obligación de celebrar con el mismo sindicato, cuando lo solicite, un contrato colectivo”.

De esta forma queda integrada la definición del contrato colectivo, así como sus principales características, las cuales precisaremos en el capítulo Tercero.

Debemos preciar que dentro de los contratos colectivos de trabajo se pueden establecer las cláusulas de admisión y exclusión que fueron un logro de los trabajadores y no obra de los Juristas.

Las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical.

La cláusula de admisión obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa a quienes no estén sindicalizados; y la cláusula de exclusión consigna la facultad de los sindicatos de solicitar y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la asociación profesional.

Sus antecedentes históricos generales se presentaron en Inglaterra en una ley del parlamento que reconoció la licitud de dichas cláusulas en el año de 1906.

En cuanto a los antecedentes históricos nacionales, se tiene conocimiento de que un miembro de la CROM, José Ortiz Petricioli, informo que la primera cláusula de admisión figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Matriz, S.A., pero no se ha conseguido ejemplar del contrato.

Fue en la convención textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, que la CROM alcanzó su primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo en favor de los trabajadores sindicalizados. Al enunciarse en 1929 la expedición de una ley federal del trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de admisión y exclusión. (12)

Debemos concluir que los conceptos y antecedentes precisados en este capítulo son fundamentales, permitiéndonos comprender el objeto de nuestra investigación.

12.- cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Novena Edición, México, Editorial Porrúa, 1998, pag. 204

CAPITULO II

EL SINDICATO COMO ELEMENTO SUBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO

2.1.- Definición y Generalidades del Sindicato

2.2.- Clases de Sindicatos

2.3.- Constitución del Sindicato

2.4.- Obligaciones y Prohibiciones del Sindicato

2.5.- Disolución y Cancelación del Sindicato

2.6.- Federaciones y Confederaciones

CAPITULO II

EL SINDICATO COMO ELEMENTO SUBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO

El sindicato como sujeto beneficiario del contrato colectivo, constituye el órgano representativo de los intereses comunes de los trabajadores, siendo importante su estudio y análisis jurídico, ya que no solo produce efectos en el ámbito laboral, sino que también influye en factores económicos y políticos del país, por lo cual se le destina este capítulo.

2.1.- Definición y Generalidades del contrato Colectivo

La definición legal de Sindicato quedó precisada en el capítulo anterior; sin embargo, consideramos importante citar algunas definiciones doctrinales, ya que estas expresan la idea de la naturaleza y finalidades del movimiento obrero.

Para el maestro Mario de la Cueva, el sindicato es: "La expresión de la voluntad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las consideraciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas." (13)

Néstor de Buen, establece que el sindicato es: "La persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase". (14)

Las definiciones anteriores tienen diferencias en relación a la que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 que a la letra dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

13.- *ibidem*. p. 283

14.- DE BUEN, Néstor. *Op. Cit.* Tomo II, pag. 639

La definición legal establece el concepto de asociación que se consigna en el Código Civil en su artículo 2670 señalando: "Cuando varios individuos convinieron en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

De la definición legal de sindicato, desprendemos que éstos pueden constituirse tanto por trabajadores como por patrones, a este respecto el maestro Alberto Trueba Urbina señala: "... La asociación profesional de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad". (15)

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo no solo reconoce el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos, si no que también podrán formar coaliciones, definiéndolas en el artículo 355 que a la letra dice: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

De lo anterior podemos señalar que la diferencia entre la coalición y el sindicato es: que la primera es una agrupación transitoria, por lo que una vez realizado su objetivo se disuelve, en tanto que el segundo es una agrupación permanente que tiene como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Cabe señalar que el sindicato será considerado como una coalición permanente para los efectos del emplazamiento de huelga conforme al artículo 441 que establece: "Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

Los Sindicatos tienen su base legal en la constitución en su artículo 9º que consagra el derecho genérico de asociación, estableciendo:

15.- Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. TRUEBA URBINA, Alberto. 79a. Edición, México, Editorial Porrúa, 1998, pag. 174

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

Asimismo, el artículo 123 constitucional fracción XVI señala: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

De las disposiciones legales antes citadas, podemos señalar, que la constitución concede el derecho y la libertad para asociarse, así como para constituir asociaciones o sindicatos. El artículo 9º consagra una garantía individual y la fracción XVI un derecho social.

A este respecto Felipe Leonidas Pereira establece: "El derecho de asociarse significa para el hombre el reconocimiento de su libertad para realizarse en conjunción con otros hombres; para proyectarse y trascender en objetivaciones como es su destino espiritual. Podemos decir sin temor a equivocarnos que se trata verdaderamente de un derecho humano, o si se prefiere de un derecho natural o necesario". (16)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 358 establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del Sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Dicha disposición consagra un derecho subjetivo individual, ya que ese ejercicio recae sobre un acto personal libre. En este sentido diversos juristas han establecido, que el derecho de libertad que un obrero tiene de asociarse, es tan digno de respeto como el derecho de no asociarse, y tan injustas serían las trabas que se le impusieran, como la obligación que se decretase para el segundo.

Existen dos sistemas de sindicalización que son: el pluralismo sindical y el sindicalismo único, clasificación que atiende al hecho de que en una misma empresa, industria o

16.- DE LA CUEVA, Mario. Et.al. Derecho Colectivo Laboral: Asociaciones Profesionales y convenios colectivos. Buenos Aires, Ediciones Palma, 1973, pag. 397

región, puedan o no existir tantos sindicatos como quieran los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo sigue el sistema del sindicalismo plural.

Una vez establecida la definición y la base legal de los sindicatos, debemos precisar la forma en que dichas asociaciones podrán lograr su finalidad, para lo cual definiremos que son los medios de acción.

Los medios de acción sindical son los instrumentos para lograr los fines del sindicalismo. Dichos medios de acción son clasificados por el maestro Néstor de Buen de la forma siguiente:

- a) Como medio de acción directa, la huelga, que es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.
- b) La negociación colectiva, que constituye uno de los medios más eficaces de la acción sindical, esto es, del obrerismo organizado, el contrato colectivo de trabajo es un instrumento de convivencia; mediante la convención, las partes reducen la lucha a un entendimiento jurídico-económico y crean normas de conducta válidas para su mundo particular y susceptibles de instaurar el equilibrio obrero patronal.
- c) Las comisiones mixtas que se constituyen para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, habitualmente nacen de los contratos colectivos o por disposición legal, entre las que se encuentran las siguientes:
 - Comisión temporal para determinar la participación individual de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
 - Comisión para formular el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores.
 - Comisión temporal para formular el reglamento interior de trabajo.
 - Comisión de seguridad e higiene, que investiga las causas de los accidentes y enfermedades, propone medidas para prevenirlos y vigila que se cumplan.

d) La actividad sindical en el proceso pre-legislativo creándose organismos de representación tripartita que desempeñan funciones administrativas y funciones jurisdiccionales, entre los cuales tenemos:

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.
- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas.
- Las Juntas de Conciliación.
- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- El instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social.

La representación obrera se integra por lo general a través de los organismos obreros dependientes, particularmente agrupados en el Congreso del Trabajo, por lo que no se puede decir que su acción sindical es muy eficaz. (17)

A lo anterior debemos agregar que el sindicalismo no solo se limita a lograr mejores condiciones de trabajo, sino que, estando vinculados a una organización política, persiguen los fines de esta, aprovechando la estructura de los sindicatos para obligar a sus miembros a afiliarse a algún partido político determinado.

Nosotros criticamos la acción de aquellos representantes de los trabajadores que utilizan su liderazgo como trampolín político, ya que, anteponen sus intereses personales a los de la asociación que representan.

En este sentido creemos importante citar el análisis sobre la actividad política de los

17.- cfr. DE BUEN, Néstor. *op. cit.* Tomo II, p.p. 594 a la 601

sindicatos hacia el año 2000, elaborado por el Lic. Luis Manuel Guaida, abogado consultor de empresas en materia laboral y Presidente del Comité de Asuntos Laborales de la Cámara Americana de Comercio de México, que establece:

"Seguramente los partidos políticos más importantes adelantarán visperas y determinarán su candidato a la presidencia de la república, iniciando de manera temprana las respectivas campañas políticas, junto con ellos, las grandes centrales sindicales buscarán un posicionamiento que los lleve a obtener una participación y cuota de poder, tanto en la toma de decisiones políticas importantes, como en puestos de elección popular y dentro de la alta burocracia, cuota que buscarán sea mejor a la que han recibido en años recientes, la cual claramente ha disminuido.

Parte de este activismo político se reflejará hacia dentro de la empresa, pues los sindicatos requerirán más recursos económicos, más tiempo, así como organización y movilización de bases de trabajadores, lo que afectará de diversas maneras a las empresas y en general, al sector privado". (18)

Respecto a la situación actual de los sindicatos podemos concluir, que en todo el mundo se están modificando los esquemas de las relaciones de trabajo y la afiliación sindical ha descendido, por lo que éstos no pueden permanecer cruzados de brazos esperando lo que les depare el destino. Dicho estancamiento es producto de su incapacidad para la organización y la corrupción sindical.

2.2.- Clases de Sindicatos

La Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de los trabajadores y patrones de constituir sindicatos, clasificándolos en sus artículos 360 y 361 respectivamente.

Artículo 360 "Los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

18.- *LABORALIA*. n. 41. Cuarta época, Febrero 1999, México, Editada por la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales, A.C. p. 23

- 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 patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

De la anterior clasificación podemos establecer, que el criterio utilizado fue el siguiente:

- a) Tomando en cuenta la actividad del trabajador en sindicatos gremiales y de oficios varios.
- b) Tomando en cuenta la adscripción a una misma negociación en sindicatos de empresa.
- c) Tomando en cuenta la actividad empresarial en Sindicatos de Industriales.
- d) Tomando en cuenta la actividad y territorio en sindicatos nacionales de industria.
- e) Tomando en cuenta únicamente el territorio en Sindicatos de patronos Locales y Nacionales”.

Cabe señalar que cuando se trata de una asociación patronal constituida con el carácter de asociación civil, la misma quedará normada por el Código Civil y no por la Ley Federal del Trabajo. Debemos establecer que el sindicalismo patronal no ha proliferado en México y así se refleja en la estadística presentada por el Subsecretario de Trabajo y Previsión Social del gobierno del Distrito federal, Lic. Saúl Escobar Toledo, respecto al año de 1998 al señalar:

"Asociaciones Sindicales y Patronales. En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, existen 1,622 sindicatos registrados, de los cuales 1,509 son obreros y 13 patronales; sin embargo, sólo 1,214 sindicatos obreros y 2 sindicatos patronales están activos actualmente". (19)

Por lo antes citado consideramos que nuestros legisladores deben realizar un estudio sobre la funcionalidad de los sindicatos de patrones, adecuando la ley a la realidad actual.

2.3.- Constitución del Sindicato

La base legal para la constitución de un sindicato se encuentra consagrada en el artículo 357 que señala. "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Del artículo antes citado, debemos precisar, que para el caso de la asociación de trabajadores se establecen para éstos los requisitos y limitaciones siguientes:

- a) Art. 362 "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".
- b) Art. 364 "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la

solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste”.

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

d) Art. 372 “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros”

Cabe señalar que de la interpretación a *contrario sensu* del artículo 363, se desprende que los trabajadores de confianza podrán constituir sus propios sindicatos.

Las autoridades del trabajo reconocen a los sindicatos que acrediten su registro de conformidad con el artículo siguiente:

Art. 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 asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, 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”.

En relación a lo establecido en el artículo anterior se suscita controversia en los puntos siguientes:

- a) En cuanto a las autoridades encargadas del registro de los sindicatos, existe una disparidad de regulación, ya que en materia local, el registro se le encomienda a un autoridad jurisdiccional que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, en tanto que en materia federal, a una autoridad administrativa que es la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

En ese sentido coincidimos con la mayoría de los doctrinarios al establecer, que lo correcto sería que en materia local, los sindicatos se registrarán ante las direcciones o departamentos del trabajo de las entidades federativas, por ser el registro un acto administrativo. A las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje se les turnarían copias de las resoluciones que recaigan a las solicitudes de registro, quedando a salvo el derecho de los sindicatos a inconformarse, por conducto de sus representantes legales mediante amparo indirecto, en contra de la negativa del registro sindical.

- b) Al señalarse que los sindicatos deben registrarse ante las autoridades laborales, se contraviene lo dispuesto por el artículo 357, que establece el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, así lo establece José Dávalos, argumentando: "Por muchos años y años muchos trabajadores han visto desvanecer su esfuerzo por conseguir el registro de un sindicato. Cuántas veces la autoridad registradora, sin ningún fundamento legal y llevada sólo por su capricho, envía al actuario para constatar la existencia física de los trabajadores, para verificar si efectivamente es su voluntad pertenecer al sindicato que intenta el registro. Por miedo a malquistarse con el patrón, los trabajadores niegan ser ellos o que sea su deseo afiliarse al sindicato que se está formando. Argucias suficientes para que la autoridad del trabajo niegue el registro sindical". (20)

En relación a lo antes señalado, debemos establecer, que el registro es un acto

20.- DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición, México, Editorial Porrúa, 1998, pag. 295

administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley, así lo consigna el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo al establecer: "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 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 respectiva".

Del artículo antes citado debemos precisar el comentario del Dr. Miguel Borrel Navarro al señalar: "No obstante al señalar expresamente en la ley los casos en que podrá negarse el registro, a veces la autoridad en las práctica puede negarla, sin que exista en realidad alguna de las causas legales que señala el Código Laboral. Un ejemplo de ello, fue la negativa de registro al Sindicato de Actores Independientes, el que se constituye y subsistió por espacio de ocho años y al que siempre le fue negado su registro por parte de la autoridad". (21)

En el párrafo final del citado artículo se consiga lo que algunos doctrinarios denominan registro automático; sin embargo, por el hecho de que los solicitantes tienen que volver a promover para requerir que se dicte resolución, deja en duda si verdaderamente es automático, ya que de no hacerlo, la autoridad no está obligada a dar constancia alguna.

21.-*NAVARRO BORREL, Miguel. Op. Cit. Pag. 555*

Debemos precisar que los sindicatos deben registrarse en el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en la Junta de Conciliación y Arbitraje, quienes resolverán sobre el registro de los cambios de directiva, altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos, aplicándose a este caso lo dispuesto por el artículo 368 al señalar: "El registro de un sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, producen efectos ante todas las autoridades".

De acuerdo a lo antes expuesto, surge la interrogante ¿en qué momento adquieren personalidad jurídica los sindicatos?, esto es, desde que se constituyen o al otorgárseles su registro. En este sentido coincidimos con el maestro Néstor de Buen al señalar: "En la ley vigente pueden distinguirse dos momentos distintos en la vida de los sindicatos; el primero a su constitución y el segundo a su registro". (22)

En cuanto a su constitución el artículo 374 señala: "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".

Del artículo anterior podemos argumentar, que la personalidad jurídica se atribuye al sindicato constituido, ya que nada señala que debe estar, además registrado. En cuando a la constitución el artículo 364 señala: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo..."

Sin embargo; los sindicatos están obligados a registrarse para ser tomados en cuenta

22.- DE BUEN, Néstor. *op. cit.* Tomo II, pag. 670

por las autoridades, por lo que dicho registro les otorga capacidad de ejercicio, a este respecto el artículo 692 fracción IV establece:

"Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato".

Podemos concluir que los sindicatos nacen por el acuerdo de sus socios, pero no podrán actuar como tales, hasta que no obtengan su registro, lo que les otorga personalidad jurídica.

La representación del sindicato se ejercerá conforme a los artículos siguientes:

Art. 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.

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".

Art. 375 "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

Cabe señalar que en caso de muerte del trabajador, sus beneficiarios podrán solicitar la intervención del sindicato mediante el otorgamiento de un poder expreso.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 359 establece: "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".

Cabe señalar que el artículo anterior tiene su base en el art. 3º del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a la libertad Sindical.

En cuanto a los estatutos del Sindicato el artículo 371 establece: "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

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

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 concurren 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 menos;

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

X. Período de duración de la directiva;

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

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea".

El artículo antes citado atiende a la organización de las relaciones internas entre los sindicatos, a las disposiciones referentes a la admisión o expulsión del sindicato, así como a los derechos y deberes del sindicato frente al sindicato. Debe tomarse en cuenta que existe autonomía sindical, por lo que los sindicatos establecen sus propias disposiciones al respecto.

En ese sentido nosotros coincidimos con José Dávalos al proponer: "La no reelección de las directivas para evitar que se perpetúen los líderes sindicales, generando con ello una parálisis de la vida gremial, debe establecerse en la ley el principio democrático de la no reelección. Garantizar la movilidad en los puestos de dirección de los sindicatos en la génesis del nuevo sindicalismo con rumbo y destino ciertos. Por su renovación constante, el agua del río es siempre nueva.

Modificar los sistemas de elección de representantes, ventilar y reestructurar las organizaciones de los trabajadores. Es necesaria la incorporación de los jóvenes y de las mujeres a las directivas sindicales. Estas actitudes son básicas para dar credibilidad a las dirigencias". (23)

Cabe señalar que los estatutos estarán sujetos a la aprobación de la autoridad registral, quien podrá formular requerimiento en caso de no cubrirse algún requisito de forma, bajo la amenaza de la negativa del registro.

2.4.- Obligaciones y Prohibiciones del Sindicato

Como un medio de control estatal, la Ley Federal del Trabajo establece determinadas obligaciones a los sindicatos en el artículo siguiente:

Art. 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 de 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.

23.- DAVALOS, José. *op. cit.* pag. 289.

Cabe señalar que no existe sanción específica por el incumplimiento de estas disposiciones, lo que no excluye la posibilidad de que su inobservancia pueda propiciar la cancelación de su registro.

También se establece una obligación en forma específica para directiva del sindicato en el artículo siguiente:

Art. 373 "La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable".

El artículo 378 establece: "Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

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

En relación al artículo antes precisado, creemos conveniente citar el comentario que al respecto emitió el Lic. Juan B. Climent Beltrán al señalar: "Estimados que la prohibición para los sindicatos contenida en el artículo 378, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que no podrán ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, se deriva de la propia naturaleza y finalidad de las organizaciones sindicales, cuyo objeto es dedicarse a la defensa de los intereses de los trabajadores, conforme al artículo 356 de la Ley Federal del trabajo; por lo que se desvirtuaría el carácter de los sindicatos si realizasen habitualmente las actividades de las sociedades mercantiles a que se refiere el artículo 3º fracción II, en relación con el 75 del Código de Comercio. Por ello, a *contrario sensu* debe entenderse que las actividades económicas o promoción de espectáculos de beneficio social, sin ánimo de lucro, no están comprendidas en dicha prohibición". (24)

En cuanto a la prohibición de intervenir en asuntos religiosos, coincidimos con la mayoría de los doctrinarios que establecen, que dicha disposición deriva de una razón

política, considerándola totalmente innecesaria.

2.5.- Disolución y Cancelación del Sindicato

La disolución es la acción de suprimir o hacer cesar, en ese sentido la disolución sindical debe entenderse como la desaparición intencionada por decisión de sus miembros, así se consigna en el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo que al efecto señala: "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".

En relación al artículo antes citado debemos precisar lo establecido en el artículo 403 que señala: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

También se deberá tomar en cuenta lo establecido en el 380 al precisar la liquidación del sindicato.

Art. 380 "En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social".

La cancelación es la supresión del sindicato o de su registro, por voluntad y acción de las autoridades, consignándose en el artículo siguiente:

Art. 369 "El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro".

Cabe señalar, que al quedar cancelado el registro, el sindicato deja de existir como persona moral.

Del citado artículo se desprende que la cancelación será resuelta por la Junta de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, el artículo 370 ratifica esta situación al establecer: "Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa".

En cuanto a la suspensión que señala el artículo anterior no existe disposición alguna que la regule, precisando únicamente la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, sin mencionar lo relativo al registro.

2.6.- Federaciones y Confederaciones

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 381 establece: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

En el artículo anterior únicamente se consigna el derecho de constituir federaciones y confederaciones, sin precisar la forma en que deberán integrarse, en ese sentido el Lic. Juan B. Climent Beltrán señala: "En cuanto al número de sindicatos requeridos para formar Federaciones y Confederaciones, la ley vigente sólo habla de sindicatos, por lo que basta con la pluralidad de los mismos, es decir, con dos o más sindicatos de un mismo Estado, para constituir una federación y diversas entidades federativas, para constituir la confederación.

Ahora bien, en la práctica ocurre que dos o más sindicatos de diversas entidades federativas se integran en una federación y así solicitan y obtienen el registro en la Secretaría del trabajo, en virtud de que la misma no interfiere en la autonomía estatutaria sindical para formar esas agrupaciones, a pesar del error en su denominación formal, puesto que lo lógico sería que dos o más sindicatos de una misma entidad federativa formarían la federación y la agrupación de sindicatos de diversas entidades federativas, o la unión de varias federaciones sindicales, la confederación.

Cabe agregar que, es ningún caso, es aceptable la dualidad de filiación, esto es, que un sindicato pertenezca a dos federaciones distintas". (25)

Para Héctor Santos Azuela, las federaciones son: "Organizaciones que congregan a diversos sindicatos; y a las confederaciones las considera como las agrupaciones profesionales cupulares que agrupan a diversas federaciones y sindicatos de la industria. Tal es el caso de la C.T.M. o de la C.R.O.M.". (26)

La Ley Federal del Trabajo, tampoco define a las Federaciones y Confederaciones, por lo que el maestro Mario de la Cueva establece: "Las Federaciones y Confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos". (27)

El artículo 5° del Convenio Internacional número 87, establece: "Las organizaciones de trabajadores y de empleados tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación y confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

La libertad sindical se consigna en el artículo 382 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario".

En cuanto al régimen estatutario el artículo 383 dispone: "Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

25.- *ibidem*. pag 291.

26.- SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*. México, editorial Porrúa, 1993, pag. 144

27.- DE LA CUEVA, Mario. *Tomo II, op. cit.* pag. 367

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas”.

Por lo que hace al control estatal el artículo 384 establece: “Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Asimismo es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365”.

En relación a la disposición anterior el artículo 385 establece: “Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

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

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365”.

Debemos precisar que las federaciones y confederaciones son personas morales o jurídicas.

Podemos concluir el presente capítulo citando el comentario del maestro Néstor de Buen respecto al sindicalismo estableciendo: “El sindicalismo corrupto ya no es un factor real de poder, pues no controla a los trabajadores. Son un factor real de lástima. Debemos acabar con las estructuras corporativas de manera radical: con la C.T.M., con la CROM, con la CGT y con la CROC. Toda la gente que está en el Congreso del Trabajo no sirve para nada. Mantenerlos sería destruir el sentido social del derecho del trabajo”. (28)

28.- *El Mundo del Abogado*. No. 3, noviembre-diciembre 1998, México Editada por Editorial Revista El Abogado S.A. de C.V. p. 22

Por nuestra parte concluimos, que los sindicatos requieren de cambios radicales, tanto en su organización como de actitud, permitiendo la participación de jóvenes y mujeres en sus directivas. Consideramos también aceptable la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo en relación a la participación del sindicato en la formación profesional de sus miembros, señalando al respecto: "Los sindicatos también deben asumir la tarea de formación profesional, en lugar de dejarla a cargo de los empleadores o del gobierno. Se ha señalado ya la necesidad urgente de la formación profesional como fundamento para el progreso económico y social de un país". (29)

Cabe señalar que la formación profesional deberá comprender todas las actividades que permitan a los trabajadores de cualquier categoría mejorar, ampliar o conservar su capacidad y competencia.

Nosotros consideramos que dicha formación profesional es de gran importancia y primordial como función sindical, ya que, como lo establecimos en su momento, los organismos del trabajo están conformados en forma tripartita, debiendo considerarse para su integración a aquellos trabajadores que estén mejor preparados, dando como resultado que los trabajadores tengan una representación digna y poder lograr la Justicia Social.

29.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Sindicatos y la Formación Profesional. Ginebra, Primera Edición, 1997, pag. 8

CAPITULO III

FORMA, CONTENIDO Y APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO

- 3.1.- Formalidades y Registro del Contrato Colectivo
- 3.2.- Revisión y Terminación del Contrato Colectivo
- 3.3.- Negociaciones Colectivas en la Actualidad
- 3.4.- La Huelga por Incumplimiento del Contrato Colectivo
- 3.5.- El Reglamento Interior de Trabajo como Elemento Obligatorio del Contrato Colectivo
- 3.6.- Diferencia entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley

CAPITULO III

FORMA, CONTENIDO Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo como fuente especial del Derecho de Trabajo, constituye para los sindicatos, el instrumento a través del cual podrán alcanzar mejores condiciones de trabajo, ya que en la actualidad, los derechos mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo son insuficientes.

Asimismo, es parte fundamental de nuestra investigación, por lo que procederemos a su estudio y análisis profundo.

3.1.- Formalidades y Registro del Contrato Colectivo

El contrato colectivo de trabajo tiene a su base legal en la constitución y en la Ley Federal del trabajo, debiendo precisarse que en la ley suprema no se menciona, sin embargo; en el artículo 123 apartado "A" se establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

De lo antes citado debemos interpretar, que al señalarse "todo contrato de trabajo" se incluye al contrato colectivo de trabajo; asimismo en la fracción XVI del citado artículo, se reconoce la libertad de sindicalización dentro de la cual se incluye el derecho de exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo es un derecho exclusivo de los sindicatos de trabajadores y un deber para los patrones, el cual no precisa del mutuo consentimiento, así se desprende del artículo 387 al establecer:

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

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

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

Para exigir la celebración del contrato colectivo se requiere:

- a) Que se trate de un sindicato legalmente constituido
- b) Que haya por lo menos en la empresa dos o más trabajadores sindicalizados.

Por lo antes expuesto podemos señalar, que el contrato colectivo surge por la negociación entre sindicato y patrón, o por la vía de huelga en los términos del artículo 450. Debiendo acreditar su personalidad jurídica con la certificación expedida por la autoridad, en el caso del Sindicato y tratándose del patrón o representantes con el acta constitutiva de la empresa.

Para efectos de la firma del contrato colectivo se crean comisiones negociadoras integradas por representantes de las partes legitimadas para negociar.

Respecto a la titularidad del contrato colectivo, el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán 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."

Del artículo anterior debemos señalar, que cuando existan varios sindicatos en una misma empresa, el patrón no puede firmar el contrato colectivo con el sindicato de su preferencia, debiendo observar lo establecido en el mismo. También podrán celebrarse varios contratos colectivos en una misma empresa, dependiendo de las actividades profesionales que se realicen, tratándose en este caso de sindicatos gremiales.

Dichas disposiciones generan conflictos intersindicales por la titularidad del contrato colectivo, estableciendo la Suprema Corte de Justicia diversos criterios en ese sentido, dentro de las tesis sustentadas al respecto, se establece el principio del recuento como prueba necesaria para el cambio de titularidad en la contradicción de tesis siguiente:

"RECUENTO: VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO.

De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro Recuento. Es prueba idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo del trabajo, se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia del recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiren los trabajadores en la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si sólo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituya la mayoría de los trabajadores de la empresa."

(Contradicción de tesis 12/91. Entre los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente:

Ignacio Magaña Cárdenas. Secretaria: Consuelo Guadalupe Cruz Ramos. Tesis de Jurisprudencia 24/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Gaceta del Semanario Judicial de la federación no. 65, mayo de 1993, p. 22. Gaceta Laboral no. 49, p. 223.)

En ese sentido el artículo 389 establece: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo."

Podemos establecer que cuando un sindicato obtiene la titularidad del contrato colectivo, adquiere la administración del mismo, por lo que representa el interés profesional de los trabajadores de la empresa. Asimismo, los laudos que reconocen la titularidad del contrato colectivo a un determinado sindicato, no afectan los intereses jurídicos del patrón, por lo que tendrá que reconocerlo como tal para efectos de su administración, pero no se le puede condenar a firmar uno nuevo, ya que el mismo continúa surtiendo efectos jurídicos.

La formalidad del contrato colectivo está consignada en el artículo 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."

El depósito al que se hace referencia en el anterior artículo, tiene como finalidad el dar publicidad al contrato colectivo y determinar con certeza la fecha y hora en que comienza a producir efectos jurídicos. En ese sentido el maestro Néstor de Buen señala: "En realidad el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte efectos sino se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha

frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural, esto es, carente de acción. No se podría, v. gr., plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado." (30)

Cabe señalar que el depósito otorga eficacia jurídica al contrato, debiendo entenderse como un acto administrativo y no una resolución judicial, por lo que los trabajadores podrán impugnarlo, en caso de que se violen derechos irrenunciables.

Los requisitos de fondo del contrato colectivo están consignados en el artículo siguiente:

Art. 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,

30.- DE BUEN, Néstor. *Op. cit.* Tomo II, pag. 729

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

En cuanto a las fracciones IV, V y VI antes citadas, el artículo 393 establece: "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

Al respecto el Lic. Juan B. Climent Beltrán señala: "La Exposición de Motivos de la ley de 1970 se refiere a la innovación contenida en el artículo 393, diciendo: ... Resolvió otra duda de la doctrina y de la Jurisprudencia: el convenio que le falta la determinación del monto de los salarios, no producirá efectos de contrato colectivo; para adoptar esta resolución se consideró que la ley fija las normas sobre la jornada mínima, los días de descanso y las vacaciones, pero la cuestión de los salarios tiene que resolverse en los contratos individuales o en los colectivos, ya que no sería posible pagar a los trabajadores, en todos los casos, el salario mínimo."

En consecuencia, el contrato colectivo al que le falte el tabulador de salarios, carece de validez, y por tanto en un emplazamiento de huelga que tenga por objeto obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, conforme a la fracción II del artículo 450 de la ley laboral, si el proyecto que se presenta no contiene tabulador de salarios no se dará trámite al escrito de emplazamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 923, al no ser formulado conforme a los requisitos del artículo 920, fracción I, puesto que carecería de objeto." (31)

En cuanto a las fracciones VII y VIII del artículo en referencia, se establece en la Ley Federal del Trabajo la obligación de la capacitación y adiestramiento consignada en los artículo siguientes:

Art. 132.- fracción XV "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título".

Art. 153-M.- "En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los

trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo. Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión."

Art. 153-N.- "Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral."

Debemos precisar que los contratos colectivos que se presenten ante la Junta, deberán contener las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de conformidad con los artículos antes citados.

La fracción IX del artículo en comentario, establece la integración de comisiones denominadas mixtas, debiendo constituirse de conformidad con la Ley Federal del Trabajo las siguientes:

- a) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, de conformidad con el artículo 153-I que a la letra dice: "La Secretaría de Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento."
- b) Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de conformidad con el artículo 509 que a la letra dice: "En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."

Cabe señalar que en este caso deberán observarse las disposiciones establecidas por el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- c) Comisión Mixta para formar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores, de conformidad al artículo 158 que establece: "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."
- d) Comisión Mixta para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades de las empresas, de conformidad con el artículo 125 fracción I que a la letra dice: "Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga."

En relación a las comisiones mixtas, el artículo 392 establece: "... Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias."

También podrán establecerse en el contrato colectivo las cláusulas de exclusión consignadas en el artículo 395 que establece: "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."

En cuanto a la denominación de las cláusulas consignadas en el artículo anterior, coincidimos con el maestro Baltasar Cavazos Flores al señalar: "También encontramos mal denominadas las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión

por separación, pues en la primera se da una contradicción, ya que si es de exclusión necesariamente tiene que ser hacia fuera y si es de inclusión debe ser hacia dentro. Por ello, optamos por denominarla simplemente cláusula de admisión o de ingreso. En el caso de la llamada de exclusión por separación, encontramos una redundancia, ya que si es de exclusión tiene que ser por separación; por lo que preferimos llamarla simplemente cláusula de exclusión". (32)

Al establecerse en el contrato colectivo las cláusulas de admisión y exclusión, se evita que otro sindicato pueda constituirse dentro de la misma empresa y obliga al patrón a contratar únicamente trabajadores propuestos por el sindicato, así como a separar del trabajo a aquellos que renuncien o sean expulsados del mismo.

En cuanto al ámbito de aplicación del contrato colectivo, el artículo 396 establece: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184." En ese sentido deberá consignarse en el Contrato Colectivo, que las disposiciones del mismo no aplicarán a los trabajadores de confianza.

Asimismo el artículo 394 consigna: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."

Para la correcta interpretación del anterior artículo, citaremos lo establecido por la Corte en la Tesis jurisprudencial siguiente:

"CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS 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 en 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 la que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie este previsto en la legislación, más 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 establecimiento, 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."

(Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz. Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Semanario Judicial de la Federación. Novena época, tomo IV, agosto de 1996, p. 177. Gaceta Laboral no. 57, septiembre-diciembre de 1996/enero de 1997, p. 100.)

3.2.- Revisión y Terminación del Contrato Colectivo

El contrato colectivo de trabajo se podrá revisar total o parcialmente, de conformidad con el artículo siguiente:

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

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión,
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

En relación al artículo citado, el Lic. Héctor Santos Azuela establece: "Estimo que sobre el particular, la ley entra en contradicción al habilitar a cualquiera de las partes para requerir la revisión, pues ésta constituye una consecuencia de la celebración, que es un derecho exclusivo del sindicato de los trabajadores. Reitero, de esta suerte, que si no cuenta el patrón con el derecho para demandar la firma del contrato colectivo, tampoco puede tenerlo para requerir su revisión, consecuencia obligada de aquélla." (33)

Asimismo el artículo 399 señala: " La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

En cuanto a la revisión salarial, el artículo 399 Bis establece: "Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en los que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo"

De conformidad a lo antes establecido podemos señalar que la revisión podrá efectuarse voluntariamente en cualquier tiempo, y obligatoriamente conforme a los plazos establecidos anteriormente. Asimismo coincidimos con Baltasar Cabazos Flores al criticar los artículos 399 y 399 Bis, señalando: "La falta en que incurren dichos preceptos es que sólo refieren a un término mínimo de revisión de 30 y 60 días, pero se olvidan de un plazo máximo, y así en realidad se puede volver a solicitar la revisión el día siguiente de que un contrato haya sido revisado." (34)

Cabe señalar que la solicitud de revisión debe presentarse directamente por el sindicato de trabajadores al patrón, ya que no existe disposición legal en la Ley Federal del Trabajo, que establezca debe hacerse por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje; debiendo cerciorarse el sindicato de trabajadores que exista constancia de que la empresa conoció de la misma.

La prórroga del contrato colectivo se consigna en el artículo 400 al señalar: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado."

Al respecto diversos juristas han establecido dos criterios distintos: el primero señala que es una sanción para las partes sociales, por no ejercitar sus derechos en tiempo, y el segundo, con el cual coincidimos, que la abstención de referencia muy bien puede contemplarse como la tácita aceptación de las partes.

34.- CABAZOS FLORES, Baltasar. *op. cit.* pag. 157

En cuanto a la terminación del contrato colectivo el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El contrato colectivo de trabajo termina:

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

Los casos del capítulo VIII se consignan en el artículo 434 que señala: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

En ese sentido la Ley Federal del trabajo establece las disposiciones siguientes:

Art. 402.- "Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores."

Art. 403.- "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento."

Respecto a lo antes precisado, Baltasar Cavazos Flores, formula las interrogantes siguientes:

- a) ¿Pueden terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los pactos profesionales de trabajo?
- b) ¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin las colectivas?
- c) ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?

La primera cuestión debe contestarse en forma afirmativa, pues existen muchos casos, como el de mutuo consentimiento o cierre total de la empresa, en que pueden terminarse al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas.

Igual tratamiento debemos dar a la segunda pregunta, ya que también puede darse el caso de que se liquida el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si es el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales; es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, independientemente de la existencia del sindicato que las haya concertado.

Por lo que respecta a la tercera interrogante, si pueden subsistir sin las relaciones individuales por la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, Creemos que, aún en el caso de que pudiera parecer que se choca contra la técnica jurídica, de hecho y de derecho debe considerarse que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden tutelar de que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos los trabajadores." (35)

35.- *Ibidem*, pag. 158

3.3.- Negociaciones Colectivas en la Actualidad

Como lo hemos establecido anteriormente, el contrato colectivo es el instrumento a través del cual la asociación profesional podrá lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Dicha situación se lleva a cabo por medio de la negociación colectiva, donde los sindicatos dejan de ser simples espectadores, para sentarse a la mesa de negociaciones a discutir con el patrón las condiciones de trabajo.

Por lo antes expuesto es de suma importancia que las partes negociadoras, tengan conocimiento de las estrategias que deberán seguir, de conformidad con la situación económica del país y de la misma empresa y en su caso de las necesidades de los trabajadores, ajustándose en todo momento a las leyes y a sus reglamentos.

Para algunos juristas, con los cuales coincidimos, las estrategias de negociación son: "El Arte de Convencer y Ser Creativo." En ese sentido se proponen las siguientes:

- a) En las negociaciones salariales, el patrón debe ser capaz de convencer a los líderes, de que un aumento superior al ofrecido, afectará a la empresa y pondrá en riesgo la fuente de empleo, y que dicha diferencia no será suficiente para arreglar sus problemas económicos, evitando en su caso la disminución de plazas.
- b) La comunicación con los trabajadores como marco preventivo en las revisiones del contrato colectivo, permitiendo que los mismos tomen conciencia del estado de finanzas de la empresa, sus ventas, costos y posición frente a la competencia.

En ese sentido el Lic. Jorge de Regil, del Despacho de Baker & McKenzie y representante patronal ante la OIT, señala: "Un ejemplo del impacto que se obtiene al transmitir información veraz de la empresa al trabajador se encuentra en las empresas manufactureras, con productos de alta competencia. Por lo general, las revisiones salariales de estas empresas son más bajas en comparación con empresas de otros sectores. La razón es que los directores de estas empresas empezaron a manejar oportunamente los conceptos de comunicación con bases. Les explicaron, por ejemplo, el elevado número de inventarios, los aumentos en la materia prima y los servicios... Con ellos sensibilizaron a los trabajadores y éstos se encargaron incluso de convencer al líder. De esta manera los trabajadores comprenden y

aceptan los porcentajes de aumento y lo reiteran a su líder: ya no le muevas, acepta la oferta, estamos contentos." (36)

c) La capacitación y adiestramiento como estrategia para el Lic. Jorge Regil son: "Elementos fundamentales en la estrategia para el canje de costos laborales o clausulado de los contratos. Puso como ejemplo el canje de prestaciones obsoletas y caras, por una operación más eficiente que promueva la productividad y beneficie al trabajador. Estamos acostumbrados a proporcionar un litro de leche para los trabajadores que manejan pintura y respiran smog o bien a dotar uniformes para el primero de mayo. Ninguna de estas cosas beneficia realmente al trabajador o al empresario... Es preciso que el trabajador entienda que si bien el costo individual de un litro de leche o de unos pants es mínimo, en volumen resulta muy caro para la empresa... Todo eso puede cambiar si ofrecemos al trabajador conocimientos para que mejore su desempeño y pueda aspirar a una mejor remuneración." (37)

Cabe señalar que en las negociaciones colectivas puede participar el Estado a través de las autoridades laborales, promoviendo la productividad, mediante los pactos tripartitos, de solidaridad nacional o de estabilidad y crecimiento económico.

Debemos concluir que una buena negociación traerá como resultado un contrato colectivo de trabajo que otorgue seguridad, productividad y competitividad a empresa, sindicato y trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo debe ser, en suma, un instrumento que apoye la competitividad de la empresa y otorgue a los trabajadores seguridad jurídica, así como mejores condiciones de vida.

3.4.- La Huelga por Incumplimiento del Contrato Colectivo

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, para tales efectos el sindicato será considerado una coalición

36.- LABORALIA, *op. cit.* pag. 31

37.- *Idem*

permanente, así lo establecen los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha situación se justifica por el hecho de que el sindicato no es el único titular del derecho de huelga, ya que los trabajadores no sindicalizados pueden constituir coaliciones para efecto de hacer valer ese derecho.

Como lo hemos establecido anteriormente los sindicatos podrán solicitar del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo, y en caso de negativa por parte de éstos, podrán ejercer el derecho de huelga, sin embargo; ya celebrado dicho contrato, conservarán el mismo, así se desprende de lo establecido por el artículo 450 que a la letra dice: "La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital,
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo,
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado,
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, y
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

En relación al artículo anterior creemos interesante citar el comentario del Lic. Juan B. Climent Beltrán al establecer: "Dos importantes cuestiones se plantean en torno a

la interpretación de los objetos de huelga: uno consiste en determinar si el señalado en la fracción I del artículo 450, opera como objetivo genérico que tiene que estar ligado a alguno de los objetos específicos indicados en las demás fracciones de dicho artículo, o bien, si se trata de un objetivo autónomo que opera independientemente de los demás. La otra cuestión reside en si los objetos señalados tienen carácter enunciativo o limitativo." (38)

Al respecto nosotros consideramos que la fracción I del citado artículo es autónoma en cuanto a que quedaría al arbitrio de las Juntas la decisión para determinar si existe desequilibrio entre los factores de la producción, y en ese sentido podrían admitirse otros objetos, estableciéndose dicha fracción en forma enunciativa, y respecto a las demás fracciones en forma limitativa, pero por razones de su finalidad no quedan desligadas de la fracción I.

Por lo que toca a la fracción II del citado artículo, solo puede ejercerse la huelga para exigir la firma del contrato colectivo, cuando no exista uno ya depositado en la junta, de lo contrario no se dará trámite al escrito.

En cuanto a la fracción IV del artículo en comentario, solo podrá ejercerse por el sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato Ley, debiendo acreditar que dichas violaciones tienen carácter colectivo, esto es, que afectan a la comunidad obrera.

Podemos concluir que la huelga por incumplimiento del contrato colectivo representa para los sindicatos el medio de acción directa más eficaz, puesto que conlleva una conducta activa de los mismos que afecta directamente los intereses del patrón; así se desprende de las estadísticas siguientes:

38.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, op. cit. p. 322

Emplazamientos y Huelgas en el Ambito Federal en México

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
<i>Emplazamientos</i>	7,531	7,490	7,676	7,621	8,047	7,352
<i>Huelgas</i>	155	116	96	51	39	33

Fuente: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Causas de Huelgas en el Ambito Federal en 1998

<i>Violación al contrato colectivo</i>	11
<i>Revisión de contrato colectivo</i>	8
<i>Violación al contrato ley</i>	6
<i>Revisión salarial</i>	4
<i>Firma de contrato colectivo</i>	4
<i>Total</i>	33

Numero de trabajadores involucrados en las huelgas: 10,818.

Fuente: Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

3.5.- Reglamento Interior del Trabajo Como Elemento Obligatorio del Contrato Colectivo

El reglamento interior de trabajo para la mayoría de los doctrinarios, representa un elemento obligatorio del contrato colectivo, debiendo precisarse que su objeto y contenido es diferente al de este.

La Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 422 al señalar: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos."

En relación a la definición legal coincidimos con el maestro Néstor de Buen, al señalar: "Es un concepto paupérrimo, evidentemente, ya que nada dice de la naturaleza de las disposiciones, solo menciona que son obligatorias.

Ahora bien, independientemente que la propia ley incluya como propias del reglamento disposiciones que, en vigor, deberían incluirse en los contratos colectivos, v. gr., la determinación de los días y lugares de pago (art. 422-IV), la realidad es que el reglamento atiende, en lo esencial, a regular la conducta del trabajador como miembro de una colectividad, pero al margen de su actividad laboral. El reglamento es, en lo esencial, una norma de disciplina cuya finalidad la expresa mejor la última fracción del art. 423 (XI), que el propio art. 422, ya que allí se dice que persigue el conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo." (39)

El reglamento interior de trabajo nace del acuerdo de voluntades, por lo que, la negativa de los trabajadores a celebrarlo, impide que exista; en caso contrario deberá celebrarse con los representantes legales del sindicato y si no existe con la mayoría de los trabajadores.

El procedimiento para su formación está consignado en el artículo 424 al establecer: "En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. No Producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a su reglamento, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo."

En relación al artículo anterior, la mayoría de los juristas coinciden en que dicho procedimiento resulta impráctico, ya que los reglamentos solo pueden lograrse como contraprestación del contrato colectivo, por lo que, de no existir éste sería difícil su celebración.

En este sentido el reglamento interior de trabajo representa para los trabajadores el medio a través del cual el patrón podrá sancionarlos.

Asimismo no se podrá imponer al trabajador ninguna sanción, sin estar previamente establecida en el reglamento interior de trabajo, así se desprenden de la Tesis de Jurisprudencia siguiente:

"REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Si el patrono no llega a demostrar en el juicio la existencia de un reglamento interior de trabajo, con base en el cual aplicó la medida disciplinaria al trabajador, su determinación debe considerarse injustificada ya que para evitar actos arbitrarios, la Ley laboral prevé la elaboración de dicho reglamento."

(D. 3804/64. Santos Villagómez Rodríguez 10 de junio de 1966. Vol. CVIII, pág. 66.)

También se establece que la suspensión como medida disciplinaria que exceda de 8 días, se tomará como despido injustificado, debiendo ejercitarse la acción correspondiente en un término de dos meses. Asimismo el patrón deberá aplicar la medida disciplinaria en un término de 30 días siguientes a aquel en que tenga conocimiento de la falta, de lo contrario prescribe su derecho.

En cuanto a la vigencia del reglamento interior de trabajo el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de

su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.”

Cabe señalar que el reglamento interior de trabajo tiene una duración indefinida y surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito, disposición análoga al contrato colectivo. La obligación de imprimirlo y fijarlo en lugares visibles queda a cargo del patrón, quien podrá recabar de los trabajadores el recibo correspondiente al entregarles las copias del reglamento.

Podemos concluir que el contrato colectivo de trabajo protege y beneficia los derechos de los trabajadores, mientras que, el reglamento interior de trabajo protege y beneficia los derechos de los patrones.

Asimismo la celebración del reglamento no es obligatoria, sin embargo; las autoridades laborales imponen sanciones a los patrones que no lo realizan, pudiendo celebrarse con el sindicato o con la mayoría de los trabajadores.

3.6.- Diferencia entre el contrato Colectivo y el Contrato-Ley

Para el estudio y análisis del contrato ley, estableceremos las diferencias que tiene con el Contrato Colectivo de Trabajo.

Partiendo de la definición del contrato ley consignada en el artículo 404 que a la letra dice: “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 una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional,” estableceremos las diferencias siguientes:

- a) El Contrato-Ley es un contrato de industria, y el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de empresa.
- b) El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patrones en tanto que el Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por un solo patrón.

En cuanto a la forma como deberán celebrarse desprendemos las siguientes:

- a) El Contrato-Ley debe solicitarse ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social, Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y el Contrato Colectivo de Trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- b) Para la celebración del Contrato-Ley se requiere el acuerdo de los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, debiendo celebrarse una convención donde deberá estar presente la autoridad correspondiente, en tanto que en el Contrato Colectivo solo se crea una comisión mixta que establece las cláusulas del mismo.

En cuanto a su duración, revisión y terminación las siguientes:

- a) La duración del Contrato-Ley no puede exceder de dos años y el Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido.
- b) El Contrato-Ley surte efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale otra fecha, en tanto que el Contrato Colectivo de Trabajo surte efectos desde el momento de su depósito en la Junta de conciliación y Arbitraje, a no ser que en dicho documento se convenga una fecha distinta.
- c) La solicitud de revisión de las condiciones generales del Contrato-Ley, deberán presentarse 90 días antes de su vencimiento, y del Contrato Colectivo de Trabajo 60 días antes de su vencimiento; en cuanto a revisión salarial deberán presentarse con 60 y 30 días antes de su vencimiento respectivamente.
- d) Los efectos del Contrato-Ley se extinguen cuando concluye o termina su vigencia, en tanto los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo subsisten aún después de haber terminado el mismo.

En cuanto a la titularidad y administración del Contrato Colectivo se obtiene por el sindicato que representa el interés profesional mayoritario, en tanto que en el Contrato-Ley la titularidad la tienen los sindicatos que representan las dos terceras

partes de los trabajadores sindicalizados, y la administración corresponde al sindicato que represente dentro de cada empresa el mayor número de trabajadores.

Cabe señalar que el Contrato Ley deberá prevalecer por encima del Contrato Colectivo, salvo aquellas estipulaciones más favorables al trabajador. Asimismo en ambos contratos podrán estipularse las denominadas cláusulas de admisión y exclusión.

En la actualidad sólo existen los Contratos-Ley siguientes:

- a) De la industria textil del ramo de la seda y toda clases de fibras artificiales y sintéticas.
- b) De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- c) De la industria de la lana en la República Mexicana.
- d) De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- e) De la industria textil del ramo de fibras duras.
- f) De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
- g) De la industria de transformación del hule en productos manufacturados.
- h) De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- i) De la industria de la radio y la televisión.

Podemos concluir estableciendo que el Contrato-Ley resulta poco benéfico para las empresas, ya que al establecer las mismas condiciones de trabajo en una rama industrial, sin tomar en cuenta las posibilidades económicas, importancia ni tamaño de las mismas, provoca la quiebra de muchas, por no poder competir con los grandes grupos.

Por lo que recomendamos en todo caso la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, permitiendo la inversión del capital en determinada rama de la industria, creándose mayores fuentes de trabajo.

Para finalizar este capítulo debemos precisar, la importancia de celebrar un contrato colectivo conforme a los requisitos de forma y fondo que establece la Ley Federal del Trabajo, ya que su falta de cumplimiento impide que surta efectos jurídicos.

Asimismo, la negativa a celebrarlo o falta de cumplimiento del patrón trae como consecuencia que se pueda ejercer el derecho de huelga.

La conveniencia de negociar un contrato colectivo que traiga como resultado un incremento en la productividad y mejores condiciones económicas para el patrón y los trabajadores, limitando en estas negociaciones colectivas la intervención del Estado, permitiendo a las partes decidir libremente en la convención, sin más límite que el que ellas se impongan.

CAPITULO IV

ANALISIS JURIDICO DE LAS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION

- 4.1.- Disposiciones Relativas a la Aplicación de la
Cláusula de Admisión en el Contrato Colectivo

- 4.2.- Disposiciones Relativas a la Aplicación de la
Cláusula de Exclusión

- 4.3.- Las Cláusulas de Admisión y Exclusión
Violatorias de la Libertad Sindical

escoja al más idóneo, o bien que las vacantes se cubrirán por candidatos del patrón y del sindicato, en base en un porcentaje previamente acordado.

En este sentido, también podrá pactarse, que si el sindicato no cubre la plaza en un tiempo determinado, el patrón podrá ocuparla libremente, pero el trabajador deberá ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de los servicios.

En los casos en que el trabajador propuesto por el sindicato no resulte apto para el desempeño de los servicios requeridos, operará la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, de conformidad con la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Cabe señalar que en el caso de que el patrón no dé cumplimiento a la cláusula de admisión, el sindicato podrá demandarlo mediante el procedimiento ordinario o ejercitando el derecho de huelga por violación al contrato colectivo de trabajo. Asimismo si el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de admisión en perjuicio de algún trabajador, éste podrá demandarle en los términos de la Jurisprudencia siguiente:

"PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES. SIENDO PROCEDENTE ESTA ACCION CONTRA EL SINDICATO, DEBE CONDERNARSELE AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE HAYA HECHO USO INDEBIDO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION O HAYA OMITIDO PROPONER AL TRABAJADOR.

De conformidad con el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 por parte del patrón o del sindicato, en torno a la elección de trabajadores con derechos preferentes, da derecho al trabajador a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o que se indemnice con el importe de tres meses de salario y, en ambos casos, a que se le paguen los salarios vencidos. Ahora bien, si se determina por la Junta que la acción de preferencia de

derechos es procedente contra el sindicato, debe condenársele no sólo a que formule la propuesta o pague la indemnización, sino también a que cubra al trabajador los salarios vencidos por concepto de los daños y perjuicios que su omisión le causó, ello con independencia de que la acción de preferencia de derechos se haya considerado procedente porque el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso al proponer para ocupar la plaza vacante a un trabajador con menos derechos que el reclamante o bien porque no haya formulado propuesta alguna no obstante que el trabajador acreditó reunir todos los requisitos legales y haber presentado la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la propia Ley, pues la ley no establece al respecto excepción alguna en cuanto a la condena al pago de salarios vencidos, máxime si se considera que no hay motivo para hacer diferenciaciones al respecto, pues en cualesquiera de estos dos casos se le ocasionan, por igual, perjuicios al trabajador al impedírsele obtener el salario correspondiente a la plaza relativa, independientemente de que la misma se encuentre ocupada o vacante. Por lo tanto, independientemente de cómo se hayan incumplido las obligaciones consignadas en los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, tal incumplimiento, que lleva a la declaración de procedencia de la acción, debe traer consigo la condena al pago de los salarios caídos desde la fecha de la postergación de los derechos del trabajador hasta el cumplimiento del laudo”.

(Contradicción de tesis 41/95. Entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot. Tesis de jurisprudencia 80/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veinticuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel, y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta pag. 319)

4.2.- Disposiciones Relativas a la Aplicación de la Cláusula de Exclusión

La cláusula de exclusión tiene como finalidad la protección del sindicato titular del contrato colectivo contra una posible desintegración, ya que al renunciar o ser expulsado el trabajador del sindicato titular podría afiliarse a otro sindicato el cual buscaría el cambio de titularidad.

Para la aplicación de la cláusula de exclusión se deberán presentar los supuestos siguientes:

- a) La cláusula debe constar en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) El trabajador debe pertenecer al sindicato, ya que nadie puede ser expulsado de una asociación a la que no pertenece.
- c) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o en su caso haber sido expulsado del mismo.
- d) El sindicato deberá seguir los requisitos de fondo y forma para su aplicación.

En cuanto a la renuncia del trabajador, ésta deberá presentarse en forma voluntaria, ya que de lo contrario será nula. Asimismo, el sindicato debe aceptar la renuncia poniendo el hecho en conocimiento del patrón solicitándole por escrito, que separe al trabajador.

En ese sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece la prescripción de la acción del Sindicato en caso de renuncia o separación del trabajador en la forma siguiente:

***CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA LA APLICACION DE LA TERMINACION**

Como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación, prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe empezar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros

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

que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.”

(Séptima Época. Quinta Parte. Vols. 145-150, pág. 19. A.D. 1739/80. José Luis García Rosales y otros. 5 votos. Vols. 163-168, pág. 13. A.D. 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 35.)

En cuanto a la separación del trabajador, el patrón no está obligado a dar aviso escrito de despido de conformidad con la jurisprudencia siguiente:

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

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

trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente”.

(Contradicción de tesis 34/90. Entre el entonces único Tribunal Colegiado del Décimo Primero Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 14 de junio de 1993. Unanimidad del cuatro votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 31/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.)

Debemos precisar que el patrón no está obligado a dar el aviso antes citado; sin embargo; tendrá las obligaciones consignadas en la Jurisprudencia siguiente:

“CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA.

Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en el que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula, c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores”.

(Quinta Época: Tomo LXV. pág. 3257. Cía. de Servicios Públicos de Nogales, S.A. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 34).

En cuanto a la expulsión de un trabajador del sindicato, la Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento que deberá seguirse de conformidad con el artículo 371 fracción VII que a la letra señala: "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.

En cuanto a la asamblea que se reúne para conocer de la expulsión el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito establece:

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. LA ASAMBLEA SINDICAL TIENE LIMITADA SU SOBERANÍA POR LA LEY Y LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO.

Para expulsar legalmente a los trabajadores miembros del sindicato, no basta el acuerdo mayoritario de la asamblea, sino es necesario que los acuerdos de la

asamblea reúnan los requisitos de forma y fondo que exige la Ley y los estatutos, los cuales debe respetar porque son las garantías de los derechos individuales de los trabajadores”.

(Directo Laboral 596/969. Dominga Palacios y Coags. 20 de mayo de 1971. Ponente: Manuel Castro Reyes. Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.)

Asimismo, el sindicato deberá tener en su poder los documentos que establece la Tesis de jurisprudencia siguiente:

“CLAUSULA DE EXCLUSION. NECESIDAD DE PRESENTAR EL CONTRATO COLECTIVO, LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO Y ACTAS.

Para justificar el sindicato codemandado su defensa de aplicación de la cláusula de exclusión, debe presentar el contrato colectivo que lo faculte para pedir al patrón el despido de los trabajadores excluidos del sindicato; además de presentar los estatutos del sindicato donde están previstos los hechos motivados de la expulsión y el sistema de justicia interna del sindicato así como el acta de la asamblea, para que el juzgador pueda precisar si fue bien aplicada la cláusula de expulsión; si no presenta el contrato colectivo y los estatutos, eso basta para estimar que no justificó su excepción, aún cuando los acuerdos hayan sido tomados por mayoría”.

(Amparo Directo Laboral 596/969. Dominga Palacios y Coags. 20 de mayo de 1971. Ponente: Manuel Castro Reyes. Tribunal Colegiado del Segundo Circuito).

Debemos precisar que el patrón al separar al trabajador por haber sido expulsado del sindicato, no adquiere responsabilidad de conformidad con la tesis de jurisprudencia siguiente:

“CLAUSULA DE EXCLUSION. DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

El patrón, cuando en el contrato colectivo se ha hecho el pacto relativo, debe despedir sin su responsabilidad al obrero que ha sido expulsado de la organización sindical, sin más requisito que la petición por parte del sindicato, en la forma que al efecto se haya estipulado y la constancia de que el trabajador sancionado era

efectivamente miembro de la organización solicitante, porque aceptar que el sindicato debe probar ante el patrón que la expulsión ha sido llevada a cabo reuniendo todos los requisitos necesarios, sería tanto como constituir a las empresas en controladoras y fiscalizadoras de las actividades de los sindicatos, situación que necesariamente desvirtuaría la libertad de acción y autonomía de las organizaciones profesionales, para convertirlas en dependientes de los patrones”.

(Amparo directo 3964/54. Jorge Enrique Avila García. 4 de noviembre de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación pág. 364).

En el caso de que el sindicato aplique mal la cláusula de exclusión, deberá responder conforme a la Tesis de jurisprudencia siguiente:

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

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

(PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y Germán Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez. Tribunales Colegiados de Circuito pag. 258).

4.3.- Las cláusulas de Admisión y Exclusión Violatorias de la Libertad Sindical

El derecho de asociarse significa para el hombre el reconocimiento de su libertad, una de las manifestaciones de ese derecho es el de asociarse para la defensa de sus intereses profesionales, esto es, el derecho de sindicación.

En ese sentido diversos juristas han establecido, que el derecho de libertad que un individuo tiene de asociarse, es tan digno de respecto como el derecho de no asociarse, y tan injustas serían las trabas que al primero se le impusieran, como la obligación que se decretase para el segundo.

La imposición coactiva del ejercicio de un derecho significa, para nosotros, no precisamente un derecho, sino la ausencia de el y la presencia de una verdadera obligación.

Debemos precisar que el derecho de afiliarse comprende el de no afiliarse y el de desafiliarse.

Dicha libertad de asociación se consigna en forma general en el artículo 9º Constitucional que a la letra dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

Asimismo, la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 consagra la libertad sindical al establecer: "Tanto los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

También se consigna la libertad sindical en el convenio internacional No. 87 suscrito por México desde 1948, donde se les reconoce a los trabajadores y empleadores, el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses de clase.

En nuestra Ley Federal del Trabajo se consigna la libertad sindical en su artículo 358 que a la letra dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Cabe señalar que las disposiciones antes citadas establecen la libertad sindical con categoría constitucional, tanto para asociarse como para constituir sindicatos; sin embargo, las cláusulas de admisión y exclusión contravienen dichas disposiciones de la forma siguiente:

a) Con la cláusula de admisión se condiciona el ingreso a la empresa de un trabajador, a la previa afiliación a un sindicato, al que quizá no quiera pertenecer, limitando al mismo tiempo el derecho del patrón de seleccionar al personal.

En ese sentido nosotros consideramos que dicha cláusula además de ser inconstitucional viola la libertad sindical, toda vez que se obliga al trabajador a formar parte del sindicato, o de lo contrario no podrá ser contratado.

Para algunos juristas dicha cláusula no es inconstitucional ni viola la libertad sindical, argumentando que el interés colectivo está por encima del interés individual, ya que se protege y fortalece la unidad sindical. Tales argumentos nos parecen poco sólidos, ya que en el individuo recibe la fuerza del sindicalismo, el ejercicio de la asociación se halla condicionado al reconocimiento del primero.

Asimismo, la libertad sindical en su aspecto negativo, que implica la posibilidad de no afiliarse a sindicato alguno.

b) Con la cláusula de exclusión por renuncia al sindicato se obliga al patrón a separar al trabajador de su empleo, sin responsabilidad, violándose la libertad de sindicalización en su aspecto negativo, ya que el derecho de afiliarse comprende el de desafiliarse.

En ese sentido es aplicable lo dispuesto por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "... Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Asimismo, al separar al trabajador de su empleo por el solo hecho de haber renunciado al sindicato, se priva de sus derechos esenciales, contraviniendo lo dispuesto por el artículo 14 constitucional que a la letra dice: "...Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho..."

De igual forma al aplicarse la cláusula de exclusión por renuncia al sindicato, se impide que el trabajador se dedique al trabajo que le acomoda, contraviniendo lo dispuesto por el artículo 5º Constitucional que a la letra dice: "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..."

Por otro lado la cláusula de exclusión por renuncia al sindicato, impide la posible formación de sindicatos que representarían una auténtica opción para la defensa de sus intereses, ya que conformarían la mayoría de las voluntades a través de la democracia sindical, acabando con los líderes denominados "charros".

En relación a lo antes establecido, los tribunales federales han sostenido la inoperancia de la cláusula de exclusión por renuncia en los casos en que se demande la titularidad del contrato colectivo, dicha situación se establece en la tesis de Jurisprudencia siguiente:

"CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION CUANDO SE HA PLANTEADO UN JUICIO SOBRE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO. NO PROCEDE APLICARLA A TRABAJADORES QUE SE AFILIEEN AL SINDICATO DEMANDANTE MIENTRAS NO SE RESUELVE EL CONFLICTO COLECTIVO.

Cuando los trabajadores que se separan del sindicato titular del Contrato Colectivo de trabajo afirman ser la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, y formando un nuevo sindicato o afiliándose a otro ya constituido se demanda de aquél la titularidad del citado contrato, la cláusula de exclusión por separación

pactada en el mismo no puede ser aplicada a tales trabajadores por el organismo sindical demandado mientras esté pendiente de resolución definitiva el conflicto colectivo instaurado, porque de lo contrario se hará nugatorio el derecho que tiene la mayoría, constituida en sindicato, para exigir la pérdida de la titularidad del pacto colectivo”.

(SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 2012/8. Juan Santiago Vera y otros. 18 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Nuñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno).

En relación a la tesis de jurisprudencia antes citada debemos precisar, que si los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo, se afilian a otro sin mediar demanda de titularidad se aplicará la cláusula de exclusión por separación, pero si se afilian después de haber presentado la demanda de titularidad o eligen cambiar en el momento del recuento, no podrán ser separados de su empleo.

En ese sentido consideramos que dicho reconocimiento a la libertad de sindicación, no debería limitarse a la demanda de titularidad, debiéndose reconocer en su sentido más amplio, como se consagra en la siguiente tesis de jurisprudencia que aplicamos por analogía:

“SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY FEDERAL PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO “B”, FRACCION X.

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 una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical 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; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato

por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servicios Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado "B", fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses".

(El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número I/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial.- México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete. AMPARO EN REVISION 337/94. SINDICATO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA. México, Distrito Federal. Acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y tesis).

En cuanto a la cláusula de exclusión por expulsión, se establece el procedimiento que deberá seguirse de conformidad con el artículo 371 fracción VII de la Ley federal del Trabajo antes citado, el cual contraviene lo dispuesto por el artículo 13 constitucional que a la letra dice: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..." Además de constituirse al sindicato en tribunal extraordinario, debemos considerar el desconocimiento de la ley y falta de capacidad del sindicato para sancionar a un trabajador con la separación del empleo.

Asimismo, diversos juristas sostienen que dicha cláusula representa la Justicia por propia mano, ya que el sindicato puede desprenderse de los miembros que les resulten molestos. En muchas ocasiones por el acuerdo entre patrones y líderes sindicales que expulsan a los trabajadores que desean despedir, cobrando regularmente como gratificación menos del costo de una liquidación, representando un mecanismo de corrupción.

Para el maestro Baltasar Cavazos Flores, con el que coincidimos al señalar: "las cláusulas de exclusión por expulsión es anticonstitucional, ya que el sindicato se erige en juez y parte". (40)

40.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *op. cit.* pag. 163

No es posible admitir las cláusulas de admisión y exclusión como válidas, ya que las mismas son impuestas por el sindicato en los contratos colectivos y toda vez que el sindicato es producto del ejercicio del derecho individual de sindicación. Sería tanto como negar el derecho que les dio origen.

Nosotros reconocemos como titulares del derecho de sindicalización al individuo y al grupo, en el primer caso se consigna la libertad para afiliarse, el de no afiliarse y de desafiliarse, en el segundo caso el derecho para representar y defender los intereses colectivos.

Las cláusulas de admisión y exclusión nacieron como una conquista de los trabajadores y de la necesidad de consolidar la unidad sindical, en un momento en que fueron un modelo a seguir por los sindicatos, para evitar las manipulaciones de los empresarios; sin embargo, en la actualidad se oponen a la necesidad de constituir un sindicalismo democrático que pueda terminar con los sindicatos corporativos, donde los líderes sindicales reciben dinero a cambio de contratos colectivos de trabajo de protección, evitando que puedan celebrarse auténticos convenios.

En la práctica ocurre que las empresas celebran contratos colectivos de trabajo aún antes de contratar al primero de sus trabajadores, en los que se establece la cláusula de admisión y exclusión, originando la sindicación única, misma que prohíbe expresamente nuestra Ley Federal del Trabajo.

Las cláusulas de admisión y exclusión impiden la democracia sindical, perpetuando a los líderes sindicales en sus puestos, es el caso de la CTM. Asimismo la creación de nuevos sindicatos, democráticos que cumplen con su finalidad.

Dicha situación hace imposible que nuevas generaciones puedan aportar sus conocimientos y proyectos para reformar al sindicalismo, dando como resultado una efectiva representación sindical.

En la actualidad las cláusulas de admisión y exclusión son utilizadas por el sindicato para privar de sus trabajos a los obreros indeseables para el patrón a cambio de una cantidad de dinero, generándose la corrupción y un negocio para ambas partes, desvirtuándose de esta forma la finalidad para lo cual fueron creadas.

Dichas cláusulas también atentan contra la estabilidad en el trabajo, ya que el sindicato podrá solicitar al patrón que separe al trabajador de su empleo, si renuncia o es expulsado del mismo. Consideramos en este sentido que dicha situación no debe acarrear tan grave sanción como es la pérdida del trabajo tan valiosa y vital para todo ser humano, tomando en cuenta los argumentos antes precisados.

Podemos concluir que la democracia y libertad sindical es el medio a través del cual los trabajadores podrán alcanzar mejores condiciones de vida, obligando a sus líderes sindicales a cumplir con el objeto del sindicalismo, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; lo cual no podrá cumplirse en forma afectiva mientras se estipulen las cláusulas de admisión y exclusión que generan el totalitarismo sindical, que asegura a los líderes sindicales beneficios personales tanto en lo económico como el lo político.

Debemos considerar que en la actualidad los trabajadores han tomado conciencia de clase y pueden decidir a través de los procesos democráticos al sindicato que represente un verdadero poder frente al capital. Al suprimirse las cláusulas de admisión y exclusión de la Ley Federal del Trabajo, permitiría la transformación del sindicalismo y ofrecer a sus miembros los medios de acción que les permitan competir en un mundo globalizado que exige una mejor preparación para los líderes sindicales que deberá reflejarse en sus actividades, de lo contrario podrán perder la titularidad del contrato colectivo, dejando su lugar a otro sindicato que cumpla con todas las expectativas de los trabajadores.

Por todo lo anterior, es necesario que nuestros legisladores tomen conciencia de los efectos negativos que representan para los trabajadores y patrones las cláusulas de admisión y exclusión, que violan la libertad sindical, debiendo derogarse de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA

La denominación del Contrato Colectivo de Trabajo es incorrecta, ya que no puede considerarse como contrato por carecer en la mayoría de las veces del consentimiento de los patrones y al establecer la Ley Federal del Trabajo la obligación de estos de firmarlo con el sindicato que se lo solicite. Sin embargo; nosotros consideramos que lo importante no es su denominación, sino su contenido y el hecho de representar para los trabajadores el medio a través del cual lograrán mejores prestaciones.

SEGUNDA

Establecer en la Ley Federal del Trabajo la intervención obligatoria de la Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer de las expulsiones de los trabajadores del sindicato, evitando que el mismo se pueda liberar de los trabajadores indeseables llevando un procedimiento de expulsión irregular, debiendo reformarse el artículo 371 fracción VII a fin de que se consigne dentro de la misma la intervención obligatoria.

TERCERA

Establecer en la Ley Federal del Trabajo la obligación del sindicato de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus miembros, en materia sindical y auxiliar al patrón con dicha obligación, para que los trabajadores puedan aspirar a mejores puestos dentro de la empresa. Asimismo, para el caso de que lleguen a ocupar cargos dentro de los organismos del trabajo dando como resultado una representación digna y capaz.

CUARTA

Establecer un plazo máximo para la revisión del contrato colectivo de Trabajo, ya que el artículo 399 establece solo plazos mínimos, con lo que se puede volver a solicitar la revisión al día siguiente de haberse efectuado la misma, generándose para el patrón la incertidumbre de que en cualquier momento se le pueda emplazar a huelga por revisión al contrato colectivo.

QUINTA

El Contrato-Ley provoca la quiebra de pequeñas empresas que no cuentan con la infraestructura que les permita competir con las grandes empresas, por lo que deberá desaparecer, generándose con esto mayores inversiones que creen más fuentes de empleo y se evite el dominio de solo unas empresas en algunas ramas de la industria.

SEXTA

Las cláusulas de admisión y exclusión son anticonstitucionales por contravenir lo dispuesto en los artículos 9º y 123 fracción XVI del apartado "A" que consignan la libertad de asociación, la cual comprende el derecho de afiliarse, el no afiliarse y el de desafilarse.

Al establecerse en un contrato colectivo las cláusulas de admisión y exclusión se obliga al trabajador a afiliarse a un sindicato, al que quizá no quiera pertenecer, o de lo contrario no podrá ser contratado; así como no poder renunciar al sindicato, ya que de hacerlo sería separado de su empleo.

SEPTIMA

La cláusula de exclusión por renuncia al sindicato viola la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º constitucional, ya que al separarse de su empleo a un trabajador por el sólo hecho de haber renunciado al sindicato, se le impide que se dedique al trabajo que le acomoda sin haber existido de por medio una resolución judicial o gubernativa.

Asimismo, contraviene lo dispuesto por el artículo 14 constitucional al privarse al trabajador de sus derechos esenciales, sin haber mediado un juicio en el que se cumplen las formalidades del procedimiento.

OCTAVA

Las cláusulas de exclusión por expulsión del sindicato contraviene lo dispuesto por el artículo 13 constitucional, ya que el sindicato se constituye en tribunal especial para resolver de la expulsión de un trabajador, siendo juez y parte dentro del procedimiento.

NOVENA

Las cláusulas de admisión y exclusión violan la libertad sindical consignada en el artículo 358 de Ley Federal del Trabajo, ya que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, y toda vez, que al consignarse dichas cláusulas en el contrato se obliga a formar parte del sindicato y a no poder renunciar al mismo.

DECIMA

Las cláusulas de admisión y exclusión consignadas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo deben derogarse por ser violatorias de la Libertad Sindical y atentar contra la democracia sindical, al no permitir que existan otros sindicatos dentro de una empresa, provocando que se efectúen contratos colectivos de protección, en donde los líderes sindicales los llevan a cabo a cambio de una cantidad de dinero, utilizando dichas cláusulas para deshacerse de los trabajadores indeseables, privándoles de un derecho tan esencial como el trabajo.

Asimismo, atentan contra los intereses del patrón, ya que al tener que separar a un trabajador de su empleo, se verá obligado a solicitar al sindicato que cubra la vacante, debiendo dar capacitación y adiestramiento al nuevo empleado, lo cual llevará tiempo y dinero. En caso de que el patrón no quiera desprenderse de los servicios de un trabajador, por ser un elemento competente para la empresa, deberá promoverlo a un puesto de confianza.

Con la derogación de dichas cláusulas se permitirá una auténtica representación sindical, al presentarse la posibilidad real de que otros sindicatos soliciten la titularidad del contrato colectivo, obligando al sindicato titular a cumplir con la finalidad para lo cual fue creado, evitando que los líderes corruptos antepongan sus intereses personales a los del grupo.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 6a ed. México, Editorial Sista, 1998, 945 p.

CABAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales. 3a ed. México, Editorial Trillas, 1996, 281 p.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. 18a ed. México, Editorial Esfinge, 1998, 452 p.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. México, Editorial Esfinge, 1999, 228 p.

DAVALOS José. Tópicos Laborales. 2a. ed. México, Editorial Porrúa, 1998, 736 p.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomos I y II 3a ed. México, Editorial Porrúa, 1979, 601 p., y 821 p.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II 13a ed. México, Editorial Porrúa, 1993, 750 p., y 788 p.

DE LA CUEVA, Mario. et.al. Derecho Colectivo Laboral: Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos. Buenos Aires, Ediciones Palma, 1973, 658 p.

FERNANDEZ PASTORNO A. Lineamientos del Contrato de Trabajo. Buenos Aires, Editorial Astrea, 1975, 426 p.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 37a ed. México, Editorial Porrúa, 1985, 414 p.

GOMEZ Orlando. Curso del Derecho del Trabajo. México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1979, 463 p.

GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 15a. ed. México, Editorial Porrúa, 1986, 605 p.

KAYE, Dionisio J. Lic. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. 2a. ed. México, D.F., Editorial Themis, 1995, 504 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Sindicatos y la Formación Profesional. Ginebra, 1997, 83 p.

RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1993, 334 p.

VAZQUEZ VIALORD, Antonio. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1982, 821 p.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 112a ed. México, Editorial Porrúa, 1996, 137 p.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL 63a ed. México, Editorial Porrúa, 1994, 639 p.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. CLIMENT BELTRAN, Juan B. 18a ed. México, Editorial Esfinge, 1999, 726 p.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. TRUEBA URBINA, Alberto. 79a ed. México, Editorial Porrúa, 1998, 911 p.

LEY DE AMPARO. México, Editorial Alco 1999, 180 p.

REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. México, Editorial Porrúa, S.A. 911 p.

JURISPRUDENCIA

RECUESTO: VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO.

De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro Recuento. Es prueba idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo del trabajo, se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia del recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiren los trabajadores en la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si sólo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituya la mayoría de los trabajadores de la empresa.

(Contradicción de tesis 12/91. Entre los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretaria: Consuelo Guadalupe Cruz Ramos. Tesis de Jurisprudencia 24/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Gaceta del Semanario Judicial de la federación no. 65, mayo de 1993, p. 22. Gaceta Laboral no. 49, p. 223.)

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION 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 en 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 la que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie este previsto en la legislación, más 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 establecimiento, 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.

(Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genero David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz. Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genero David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador

Aguirre Anguiano. Semanario Judicial de la Federación. Novena época, tomo IV, agosto de 1996, p. 177. Gaceta Laboral no. 57, septiembre-diciembre de 1996/enero de 1997, p. 100.)

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Si el patrono no llega a demostrar en el juicio la existencia de un reglamento interior de trabajo, con base en el cual aplicó la medida disciplinaria al trabajador, su determinación debe considerarse injustificada ya que para evitar actos arbitrarios, la Ley laboral prevé la elaboración de dicho reglamento.

(D. 3804/64. Santos Villagómez Rodríguez 10 de junio de 1966. Vol. CVIII, pág. 66.)

PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES. SIENDO PROCEDENTE ESTA ACCION CONTRA EL SINDICATO, DEBE CONDERNARSELE AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE HAYA HECHO USO INDEBIDO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION O HAYA OMITIDO PROPONER AL TRABAJADOR.

De conformidad con el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 por parte del patrón o del sindicato, en torno a la elección de trabajadores con derechos preferentes, da derecho al trabajador a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o que se indemnice con el importe de tres meses de salario y, en ambos casos, a que se le paguen los salarios vencidos. Ahora bien, si se determina por la Junta que la acción de preferencia de derechos es procedente contra el sindicato, debe condenársele no sólo a que formule la propuesta o pague la indemnización, sino también a que cubra al trabajador los salarios vencidos por concepto de los daños y perjuicios que su omisión le causó, ello con independencia de que la acción de preferencia de derechos se haya considerado procedente porque el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso al proponer para ocupar la plaza vacante a un trabajador con menos derechos que el reclamante o bien porque no haya formulado propuesta alguna no obstante que el trabajador acreditó reunir todos los requisitos legales y haber presentado la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la propia

Ley, pues la ley no establece al respecto excepción alguna en cuanto a la condena al pago de salarios vencidos, máxime si se considera que no hay motivo para hacer diferenciaciones al respecto, pues en cualesquiera de estos dos casos se le ocasionan, por igual, perjuicios al trabajador al impedirle obtener el salario correspondiente a la plaza relativa, independientemente de que la misma se encuentre ocupada o vacante. Por lo tanto, independientemente de cómo se hayan incumplido las obligaciones consignadas en los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, tal incumplimiento, que lleva a la declaración de procedencia de la acción, debe traer consigo la condena al pago de los salarios caídos desde la fecha de la postergación de los derechos del trabajador hasta el cumplimiento del laudo.

(Contradicción de tesis 41/95. Entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot. Tesis de jurisprudencia 80/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veinticuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel, y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta pag. 319)

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA LA APLICACION DE LA TERMINO.

Como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen los mismo efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación, prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe empezar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

(Séptima Época. Quinta Parte. Vols. 145-150, pág. 19. A.D. 1739/80. José Luis García Rosales y otros. 5 votos. Vols. 163-168, pág. 13. A.D. 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 35.)

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

La obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan a la separación del trabajador de su empleo, difieren entre sí porque se originan por causas independientes unas de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo 47 y la segunda, en el numeral 53; de ahí que si la obligación de dar tal aviso está prevista en el primero de dichos preceptos, resulta evidente que la intención del legislador fue limitarla al caso en que el patrón haya rescindido la relación laboral, máxime que el aviso, por imperativo legal, debe contener "la fecha y causa o causas de la rescisión", datos que desde luego no podrían constar en el comunicado porque el patrón ignora la razones que el sindicato haya tenido para pedir el despido del trabajador y en virtud de que en tal supuesto no puede sostenerse jurídicamente que existió la rescisión, sin que la falta del aviso, en dicha hipótesis, deje al trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el

trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente.

(Contradicción de tesis 34/90. Entre el entonces único Tribunal Colegiado del Décimo Primero Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 14 de junio de 1993. Unanimidad del cuatro votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 31/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.)

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA.

Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en el que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula, c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

(Quinta Época: Tomo LXV. pág. 3257. Cía. de Servicios Públicos de Nogales, S.A. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 34).

CLAUSULA DE EXCLUSION. LA ASAMBLEA SINDICAL TIENE LIMITADA SU SOBERANIA POR LA LEY Y LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO.

Para expulsar legalmente a los trabajadores miembros del sindicato, no basta el acuerdo mayoritario de la asamblea, sino es necesario que los acuerdos de la asamblea reúnan los requisitos de forma y fondo que exige la Ley y los estatutos, los cuales debe respetar porque son las garantías de los derechos individuales de los trabajadores.

(Directo Laboral 596/969. Dominga Palacios y Coags. 20 de mayo de 1971. Ponente: Manuel Castro Reyes. Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.)

CLAUSULA DE EXCLUSION. NECESIDAD DE PRESENTAR EL CONTRATO COLECTIVO, LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO Y ACTAS.

Para justificar el sindicato codemandado su defensa de aplicación de la cláusula de exclusión, debe presentar el contrato colectivo que lo faculte para pedir al patrón el despido de los trabajadores excluidos del sindicato; además de presentar los estatutos del sindicato donde están previstos los hechos motivados de la expulsión y el sistema de justicia interna del sindicato así como el acta de la asamblea, para que el juzgador pueda precisar si fue bien aplicada la cláusula de expulsión; si no presenta el contrato colectivo y los estatutos, eso basta para estimar que no justificó su excepción, aún cuando los acuerdos hayan sido tomados por mayoría.

(Amparo Directo Laboral 596/969. Dominga Palacios y Coags. 20 de mayo de 1971. Ponente: Manuel Castro Reyes. Tribunal Colegiado del Segundo Circuito).

CLAUSULA DE EXCLUSION. DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

El patrón, cuando en el contrato colectivo se ha hecho el pacto relativo, debe despedir sin su responsabilidad al obrero que ha sido expulsado de la organización sindical, sin más requisito que la petición por parte del sindicato, en la forma que al efecto se haya estipulado y la constancia de que el trabajador sancionado era efectivamente miembro de la organización solicitante, porque aceptar que el sindicato debe probar ante el patrón que la expulsión ha sido llevada a cabo reuniendo todos los requisitos necesarios, sería tanto como constituir a las empresas en controladoras y fiscalizadoras de las actividades de los sindicatos, situación que necesariamente desvirtuaría la libertad de acción y autonomía de las organizaciones profesionales, para convertirlas en dependientes de los patrones.

(Amparo directo 3964/54. Jorge Enrique Avila García. 4 de noviembre de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación pág. 364).

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

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

(PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y Germán Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez. Tribunales Colegiados de Circuito pag. 258).

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION CUANDO SE HA PLANTEADO UN JUICIO SOBRE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO. NO PROCEDE APLICARLA A TRABAJADORES QUE SE AFILIEN AL SINDICATO DEMANDANTE MIENTRAS NO SE RESUELVE EL CONFLICTO COLECTIVO.

Cuando los trabajadores que se separan del sindicato titular del Contrato Colectivo de trabajo afirman ser la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, y formando un nuevo sindicato o afiliándose a otro ya constituido se demanda de aquél la titularidad del citado contrato, la cláusula de exclusión por separación pactada en el mismo no puede ser aplicada a tales trabajadores por el organismo sindical demandado mientras esté pendiente de resolución definitiva el conflicto colectivo instaurado, porque de lo contrario se hará nugatorio el derecho que tiene

la mayoría, constituida en sindicato, para exigir la pérdida de la titularidad del pacto colectivo.

(SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 2012/8. Juan Santiago Vera y otros. 18 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Nuñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno).

SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY FEDERAL PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCION X.

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 una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical 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; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servicios Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado "B", fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

(El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número I/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial.- México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete.

AMPARO EN REVISION 337/94. SINDICATO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA.

México, Distrito Federal. Acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y seis).

ECONOGRAFIA

LABORALIA. n. 41: Cuarta época. Febrero 1999, México, Editada por la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales, A.C. 40 p.

EL MUNDO DEL ABOGADO. No. 3, noviembre-diciembre 1998, México, Editada por Editorial Revista El Abogado, S.A. de C.V. 74 p.