

COALICIONES Y SINDICATOS

La Colación es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, mientras que el Sindicato es la asociación de personas, constituida para efectos de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, siendo por tanto las diferencias entre ambas figuras que la coalición desde tipo transitorio, sin que se requiera ningún registro, y sirve para la defensa de los intereses comunes y puede integrarse con sólo dos trabajadores o patronos, mientras que el sindicato es de tipo permanente y requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o STPS, constituyéndose para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes, necesitándose de cuando menos 20 trabajadores y de tres patronos. La Coalición de trabajadores tiene derecho de huelga, pero no puede ser titular de los contratos colectivos de trabajo, ya que por definición tiene que ser un sindicato de trabajadores, basados en el artículo 386 de la LFT. La razón por la cual los Sindicatos no pueden ser titulares del derecho de huelga es debido a la libertad sindical, ya que, si estas agrupaciones fueran los titulares del derecho de huelga, los trabajadores no sindicalizados automáticamente carecerían del derecho de huelga, lo cual no tendría sentido.

Las diversas clases de Sindicatos son:

- **Gremiales.** Son sindicatos formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad;
- **De empresa:** Son aquellos que se integran por trabajadores que prestan sus servicios a la misma empresa.
- **Industriales:** son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- **Nacionales de industria:** que son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, y
- **De oficios varios:** son aquellos sindicatos formados por trabajadores de diversas profesiones, y sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, sea menor de 20 el número de trabajadores de la misma profesión.

Para ser miembro de un sindicato se requiere trabajar en la empresa en cuestión.

Pueden existir sindicatos de patronos conformados por una o varias ramas de actividades, y los Nacionales que son aquellos sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades, pero de distintas entidades federativas.

Un trabajador de confianza no puede ingresar a un sindicato de trabajadores, ya que es considerado con intereses totalmente opuestos o antagónicos.

Para la creación de un sindicato se requiere

- Copia autorizada de la asamblea constitutiva.
- Un listado con número, nombres y domicilios de sus integrantes y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas establecimientos en los que prestan sus servicios.
- Copia autorizada de los estatutos
- Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.
- Los documentos anteriores serán autorizados por el Secretario General, salvo lo dispuesto en los propios estatutos.
- El registro de un sindicato puede negarse si no se asienta la finalidad prevista en el artículo 356, o si no se constituyó el número de miembros fijados en el artículo 364 y si no exhiben los documentos mencionados en dicho artículo, teniendo la autoridad la obligación de resolverlo en un término no menor de 60 días, de lo contrario se podrá requerir para que dicte resolución y si en 3 días, tampoco lo hacen, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales.

La cancelación de un Sindicato se puede dar por:

- Por disolución propia.
- Por dejar de contar con los requisitos legales establecidos

Los requisitos de los estatutos de los Sindicatos son:

- Denominación que los distinga de otros sindicatos.
- Domicilio
- Objeto
- Duración o de lo contrario se daría por hecho tiempo indeterminado.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
 - Si fuera una expulsión, tendrán que acatarse las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá con 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 y
 - c) El acuerdo de expulsión deberá someterse la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones integran el sindicato;
 - d) El trabajador afectado deberá ser oído en defensa;
 - e) La asamblea conocerá de las pruebas;
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato;
 - g) La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas 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 33% podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea teniendo por plazo 10 días, y los solicitantes podrán 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 libros del sindicato o bien de la sección. Cualquier resolución que se tome, deberá adoptarse de cuando menos el 51% del total de miembros del sindicato o de la sección;

- h) Procedimiento para elección de directiva y número de sus miembros;
- i) Período de duración de la directiva;
- j) Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes propiedad del sindicato;
- k) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- l) Época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y
- m) Cualquier otra norma que por la que puede haber asamblea.

Los extranjeros pueden sindicalizarse, siempre y cuando no formen parte de la directiva de los sindicatos, al igual que los trabajadores menores de 16 años.

Un sindicato tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y por otra parte tiene prohibido ejercer la profesión de comerciante con ánimos de lucro.

- Dentro de los **motivos de disolución de los sindicatos** están:
 - a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integran, y
 - b) Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

- En el Contrato Colectivo de Trabajo, quizá el nombre adecuado, sería el de “Pacto Profesional de Trabajo”, ya que no es un Contrato como tal, debido a que por norma, todos los Contratos requieren del acuerdo de voluntades, lo cual no ocurre en un Contrato Colectivo (señalando que colectivo no quiere decir número, sino “interés profesional”) y a los trabajadores de alguna manera se les obliga a pertenecer al mismo, utilizando *ficciones* legales tales como *en la voluntad obrera lleva implícita la voluntad de los dirigentes sindicales que ni negocian ni pactan con quienes se les delegó, no sólo su autorización sino, su propia y personal representación*, lo cual es llamado en derecho, “Teoría de la Personalidad Moral Ficticia de la Asociación Profesional”. Es por más evidente que no se requiere del acuerdo del patrón en la constitución de un Sindicato y si el patrón lo quisiera impedir, tendría encima una amenaza de huelga.
- La definición legal de Contrato Colectivo de Trabajo queda asentada en el artículo 386 que señala: “...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y de uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las

condiciones según las cuales debe estar ser trabajo en una o más empresas o establecimientos” de donde podemos concluir varios aspectos:

- 1. El sindicato es el titular del contrato colectivo;
 - 2. Que puede ser celebrado por un patrón o varios o por un sindicato patronal o varios; y, por último;
 - 3. Que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa.
- De acuerdo con los especialistas, los elementos en que se pueden clasificar las cláusulas que integran al contrato colectivo de trabajo son:
 - a) La envoltura;
 - b) El elemento normativo y
 - c) El elemento obligatorio, siendo la “Envoltura” del contrato colectivo de trabajo la que contiene las cláusulas referentes a su nacimiento, duración, revisión y terminación.
 - Un sindicato nace cuando patrón emplee a cuando menos 2 trabajadores miembros de un sindicato y por la vía de huelga en términos del artículo 450, y de la misma forma en los casos en que los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores.
 - En cuanto a la duración de los sindicatos, éstos pueden ser:
 - De tiempo fijo,
 - De tiempo indefinido y
 - Por obra determinada.
 - Las revisiones de los contratos colectivos de trabajo pueden ser de dos tipos:
 - Voluntaria y
 - Obligatoria
 - Es obligatoria la revisión integral del clausulado y salarial cuando menos cada dos años, solicitándose la misma por lo menos 60 días antes que su vencimiento.
 - Otra exigencia obligatoria es la relativa a las revisiones salariales, que pueden ser exigidas cada año con 30 días de aviso antes de su vencimiento. Si no se cumplen con estas fechas, el artículo 400 indica que se prorrogarán por un periodo de un año o bien por tiempo indefinido, sin embargo, en la práctica no se dan.
 - La terminación del contrato colectivo de trabajo se da por:
 - Mutuo consentimiento,
 - Por terminación de la obra, o
 - Por cierre total del empresa o vencimiento del plazo.
 - Existen tres supuestos para la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Como sabemos todo contrato implica una doble relación jurídica siendo:
 - a) La individual que se da entre patrón y cada trabajador y, en segundo lugar
 - b) La colectiva, que da entre la empresa y el propio sindicato.

Son tres los supuestos:

- 1) Se puede terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los actos profesionales de trabajo, ya que existen varios casos con el mutuo consentimiento o cierre total de la empresa en que pueden terminarse al mismo tiempo las relaciones individuales y colectivas.
- 2) Pueden subsistir las relaciones individuales sin que existan las relaciones colectivas debido a que puede darse el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si fuese el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales, es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, independientemente de existencia del sindicato que las haya concertado.
- 3) ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?
 - Algunos especialistas dicen que no continúan en vigor las relaciones colectivas sin la presencia de las individuales, ya que se considera que al faltar el elemento **normativo** del contrato y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.
 - Otros especialistas opinan todo lo contrario, arguyendo que si es factible que continúen las relaciones colectivas sin las individuales, ya que en todo convenio colectivo se compone de tres elementos: 1. **elemento envoltura**, 2. **elemento normativo** y 3. **elemento obligatorio** y que si la finalidad del **obligatorio** es garantizar el cumplimiento del elemento **normativo** mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como lo son las relativas al ingreso, al darse una vacante por la terminación de las relaciones individuales, opera la cláusula en cuestión para que se exija al patrón que cubra con nuevos elementos del propio sindicato las vacantes que si hubiesen originado. Por lo tanto, la simple terminación de las relaciones individuales no conlleva necesariamente a la terminación de las relaciones colectivas.
 - Ambos criterios en pro y en contra anteriores, pudieran no tener la razón, ya que las relaciones colectivas **si** pueden subsistir sin las relaciones individuales, pero por otras razones que ellos argumentan, que es *la misma naturaleza del derecho de trabajo*. Las relaciones colectivas sobreviven gracias a las relaciones individuales, por 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 sus trabajadores. Por otra parte, la seguridad jurídica implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora que está por encima de cualquier opinión jurídica, por lo tanto, un sindicato puede exigir el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar a otros trabajadores para reanudar las labores en el centro de trabajo.

- El **elemento normativo** de un contrato colectivo es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato, definiéndose en su clausulado, aspectos tan importantes como:
 - Las condiciones de trabajo,
 - Salarios,
 - Jornada,
 - Vacaciones,
 - Descansos, entre otras variables.
- El **elemento obligatorio** del contrato colectivo de trabajo contiene tres clausulados importantes:
 - La cláusula de exclusión de ingreso;
 - La cláusula de exclusión por separación y como tercer elemento,
 - El reglamento interior de trabajo.

Estos tres elementos son obligatorios. Mario de la Cueva indica que el **elemento obligatorio** tiene por objeto hacer que se **cumplan las cláusulas del elemento normativo** de los contratos colectivos.
- Esta aseveración es equívoca, ya que se tradujo del alemán la palabra “obligatorio”, ya que, por exclusión, se podría deducir que los otros dos elementos del contrato no serían obligatorios aparentemente. Algunos especialistas sugieren sustituir la palabra de “obligatorio” por **“compulsorio”**, ya que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.
- También se considera las mal denominadas “cláusulas de ingreso y exclusión por separación”, ya que en exclusión de ingreso se da una contradicción, ya que si es exclusión necesariamente tiene que ser “hacia fuera” y si es inclusión debiera ser “hacia dentro”. Por eso se opta por denominarla “cláusula de admisión” o “cláusula de ingreso”. Entonces, en cuanto a la **cláusula de exclusión por separación**, se observa redundancia, por eso algunos lo llaman simplemente **“cláusula de exclusión”**. Por lo que toca al Reglamento Interior de Trabajo, también se considera “mal acomodado”, ya que no es exacto que siempre se encuentre ubicado en este lugar, debido a que puede darse el caso *de que exista una empresa con un contrato colectivo y que no tenga reglamento, o viceversa*.
- **¿Qué es la “Cláusula de Admisión” y se apega ésta a los preceptos constitucionales?**

La misma obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores que sean miembros de una agrupación sindical determinada. Con ella, el sindicato tiene derecho de cubrir las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación, siendo su efecto principal limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal yendo en contraposición con ello el procedimiento de selección de personal.

La forma de negociación usual de la Cláusula de Admisión es a través de pactar con el sindicato que las vacantes deberán cubrirse en un plazo máximo de 72 horas, con el apercibimiento de que no hacerlo en dicho término, el patrón cubrirá por su cuenta dicha vacante. De la misma forma, se puede estipular que los sindicatos quedan obligados, en beneficio de su propia membresía, a proponer una terna, en lugar de un solo candidato.

Según el artículo 395 de la LFT señala: “Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”. Lo anterior significa que esta cláusula consiste concretamente en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas, sin responsabilidad legal para las empresas, que separen de las mismas a los trabajadores que:

- a) Hayan renunciado sindicato
- b) Sean expulsados del propio sindicato

Con la cláusula exclusión se atacan los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y de la asociación profesional. Mario de la Cueva sostiene que “tiende a impedir el libre ejercicio de libertad negativa de asociación profesional”. Por otra parte, se contraviene lo dispuesto al artículo 358, ya que a un trabajador no se le puede obligar a formar parte del sindicato y sería aún más grave que esta cláusula se aplicara a un trabajador que ya renunció al sindicato.

Cuando un trabajador es expulsado del sindicato, se dice que la cláusula exclusión es permisible, ya que su aplicación deriva de una justa sanción, sin embargo, en tales supuestos, la cláusula exclusión es anticonstitucional ya que el juez se convierte en juez y parte, pudiendo evitarse la anticonstitucionalidad si el sindicato planteara el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje citando a comparecencia al trabajador para que se defienda. Si la Junta estima que la falta en que incurrió el trabajador fuese grave, entonces la expulsión del sindicato traería como consecuencia la expulsión de la empresa.

Néstor de Buen opina que la cláusula exclusión no es anticonstitucional, ya que las garantías sociales están por encima de las individuales, sin embargo, otros especialistas no coinciden con este criterio, ya que la garantía de una persona debe estar siempre por encima de cualquier derecho sectorial, ya sea sindical o patronal y sostener lo contrario, sería tanto como despreciar a la persona sometiéndola a un régimen totalitario de tipo sindical o fascista.

Los efectos de la cláusula exclusión son:

1. Pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplicará la cláusula.
2. La pérdida de todos los derechos inherentes al empleo. Debiendo distinguirse cuáles son los derechos que se pierden y cuáles los que conserva el trabajador, ya que, si bien es cierto que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación, también lo es que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones contractuales a que tuviera derecho y que hubieren adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en empresa donde labora y demás prestaciones de derecho como lo es la prima de antigüedad.
3. La liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Los requisitos de procedencia de la cláusula exclusión son:

1. El que trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción.
2. El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él.
3. El sindicato que aplique la cláusula debe cumplir con los requisitos de fondo y de forma.
4. Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

Los requisitos de forma de la cláusula exclusión del artículo 381 de la LFT son:

1. La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
2. Cuando se trate 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.
3. El trabajador afectado será oído en defensa.
4. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
5. La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato
6. La expulsión sólo podrá detectarse por los casos expresamente consignados en los estatutos.

¿Qué se requiere para que los patrones queden liberados de responsabilidad por la aplicación de la cláusula de exclusión?

De conformidad con la ejecutoria pronunciada que en el amparo directo 1535/40, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore que el oficio que envíe el sindicato por el cual solicita la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato. "Al patrón lo sólo compete, cerciorarse de:

- a. De la autenticidad del oficio en el que se comunica la aplicación de la cláusula exclusión
- b. de que en el contrato respectivo exista consignada dicha cláusula
- c. de que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato

Si lo anterior se cumple, el patrón sin ninguna responsabilidad, estando obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que puede intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que éste sólo puede interesar a los trabajadores".

Deberá aplicarse todos los trabajadores que laboran en una empresa las estipulaciones inscritas en el Contrato Colectivo de Trabajo, basándonos en el artículo 396 de la LFT, incluyendo aquellas personas que no sean miembros del sindicato, excepto los empleados de confianza. Lo anterior no es correcto, ya que por ejemplo la cláusula de exclusión es una estipulación de contrato colectivo, que, por lógica, no se puede aplicar a terceras personas ajenas al sindicato, lo cual no se distingue en dicho artículo.

Por lo que respecta a los principales sistemas de revisión salarial, actualmente los contratos a revisar en “paquete” que consiste en acordar un aumento global en porcentaje, que los sindicatos podrán aplicar a los renglones y cláusulas que les son prioritarias, por ejemplo, tomar un día más de vacaciones o pagar un día más de aguinaldo.

Esto ha ido cambiando con el tiempo y ahora lo que se busca es crear mecanismos para lograr la deducibilidad impositiva para efectos empresariales y de los trabajadores para efectos de ISR Y IETU.

La “Dosificación Salarial” es otorgar un porcentaje de aumento previamente conocido, en diversas exhibiciones mensuales durante el año, aunque los sindicatos argumentan que no trabajan en abonos ni tampoco deberían de recibir sus aumentos en abonos.