

## Presentación.

La cláusula de exclusividad, según la cual el trabajador no puede trabajar para otra empresa, opera únicamente cuando el contrato está vigente, de modo que tal prohibición desaparece una vez se termina la relación laboral.

Un antecedente remoto de la cláusula de exclusión lo encontramos en las ordenanzas que en la Nueva España fijaban penas severas a los que, sin pertenecer a un determinado gremio, ejercitaban su oficio.

Ya en pleno siglo XX se estipuló la cláusula de exclusión de ingreso en 1916, en el contrato celebrado en la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A.

Tres años antes nos encontramos la Iniciativa de Ley sobre Uniones Profesionales de la Diputación Colimense. En el artículo 7 de esa iniciativa se menciona la cláusula de exclusión.

Otro antecedente legislativo fue el proyecto de Ley de Uniones Profesionales, donde en la sección de Legislación Social, dependiente de la Secretaría de Instrucción Pública, se habla de la cláusula de exclusión.



## Objetivo.

Describir en que consiste la cláusula de exclusividad dentro del contrato de trabajo, mediante un análisis de la misma, para identificar las responsabilidades laborales para patrones, sindicatos y trabajadores.

### 8.1 Antecedentes históricos

El principio de las cláusulas de exclusión se encuentra en el régimen corporativo. En efecto, es sabido que una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo en contra de los extraños; únicamente podían abrir un taller los maestros con previa autorización de la respectiva corporación; en consecuencia, quien no formara parte de ella quedaba excluido del mercado. De este principio deben haber tomado las asociaciones de compañeros, la idea de las cláusulas de exclusión.

El antecedente inmediato de las cláusulas de exclusión se encuentra en el boicot. Las asociaciones de compañeros deben haber exigido de los maestros que no emplearan en sus talleres sino a oficiales miembros de la asociación.

## 8.1 Antecedentes históricos

Los historiadores relatan la lucha de las asociaciones de compañeros para conseguir el respeto del principio; el compañero que ingresaba en un taller era boicoteado, se le despreciaba públicamente y nadie le trataba; y ningún miembro de la asociación trabajaba en el taller del maestro. Y generalmente tuvieron éxito los compañeros.

Al prohibirse la asociación profesional desapareció la posibilidad de las cláusulas de exclusión. En el Derecho europeo, no ha reconocido expresamente la ilicitud de estas cláusulas; más bien las ha prohibido. Sin embargo parecen que funcionaron frecuentemente en Inglaterra, logrando hacer que se respetaran las uniones que únicamente utilizaran a sus miembros; sería la condición en que se encontró la Asociación de Ingenieros Constructores de Maquilas.

En el siglo XIX, durante el porfirismo, no se conocieron las cláusulas de exclusión. Los empresarios no reconocieron a las asociaciones profesionales de obreros, ni celebraron con ellas contratos colectivos. No pudieron nacer pues las cláusulas de exclusión.

Desde sus orígenes, las cláusulas de exclusión se escindieron en dos: cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación. Y no han marchado juntas en la historia; la primera parece anterior a la Constitución de 1917. El señor José Ortiz Petricoli, miembro distinguido de la Confederación Regional Obrera Mexicana, nos informó de la primera cláusula de exclusión de ingreso de que se tiene noticia, figuró en el contrato colectivo del trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A.; pero no se ha logrado encontrar un ejemplar de ese contrato.

## 8.2 Cláusula de exclusividad, envoltura del contrato

La cláusula de exclusividad según la cual el trabajador no puede trabajar para otra empresa, opera únicamente cuando el contrato está vigente, de modo que tal prohibición desaparece una vez se termina la relación laboral.

Envoltura del contrato colectivo

Para Lotmar "La envoltura del contrato colectivo de trabajo son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución" (cit. por De la Cueva, t. II, p. 597). De la Cueva considera insuficiente esa idea y expone que este elemento se descompone en dos partes: "normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo", esto es, "la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial" (ibidem)

Las normas de "envoltura" son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo. De ellas dice De la Cueva que forman la parte externa de la institución.

Se considera no adecuada la expresión propuesta por Lotmar y observada por De la Cueva. Aun cuando es clara la intención de la denominación, parece poco técnica, esto es, propia sólo para una explicación no jurídica.

### 8.3 Responsabilidades en su aplicación

La responsabilidad de las cláusulas de exclusividad sindical, también llamada cláusulas de exclusión, corresponde a las partes que celebran el contrato colectivo del trabajo.

#### 8.3.1 Para el patrón



En cuanto a los efectos en relación a esta cláusula, para que el patrón quede sin responsabilidad, y de conformidad con la ejecutoria pronunciada en el amparo directo 1535, de 1940, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore que el oficio que envía el sindicato solicitando la sanción sea auténtico, y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato. "Al patrono sólo compete, en el caso de la aplicación de la cláusula de expulsión cerciorarse de:

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

Una vez que esto se acredite, el patrono sin ninguna responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto puede interesar a los trabajadores.

#### 8.3.2 Para el sindicato

Uno de los efectos producidos por la cláusula de exclusión, es la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador. Ya que el sindicato es el encargado de vigilar las obligaciones que debe cumplir el trabajador; y en su momento, siendo correcto enviar oficio al patrón para excluir a algún trabajador con causa justificada, en el caso de que el sindicato haya aplicado mal la cláusula de exclusión; por decir, que no haya sido por votación directa, pero el patrón cumplió con sus obligaciones de cerciorarse que el trabajador era miembro del sindicato y de la autenticidad del oficio que se le envió donde se le notificaba la sanción.

En este caso el trabajador obtiene resolución favorable si promueve juicio para obtener el cumplimiento de su contrato, y en consecuencia, su reinstalación, el patrón queda eximido de la obligación de pagar salarios caídos, los cuales deberá cubrir el sindicato, en teoría.

### 8.3.3 Para el trabajador

Los efectos de esta cláusula son, en primer lugar, la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se aplica la cláusula en cuestión; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo.

Por lo que respecta a la segunda consecuencia, creemos que es necesario distinguir cuáles son los derechos que se pierden y cuáles los que conserva el trabajador, pues si bien es indiscutible que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación también lo es que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviere derecho y que hubiere adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa donde labora, o las demás prestaciones que les concede la ley, como por ejemplo, a que le paguen su prima de antigüedad.



#### Exclusión de trabajadores de confianza en sindicatos de trabajadores

No pueden ingresar en los sindicatos de los 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 (Artículos 9, 11, 133, 182 a 184 y 356 de LFT).

**Artículo 9.** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

**Artículo 11.** Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones:

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

### 8.3.3 Para el trabajador

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Capítulo II

#### Trabajadores de confianza

**Artículo 182.** Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

**Artículo 183.** Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

**Artículo 184.** Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

### Recursos

Para profundizar en las temáticas de la unidad revisa detenidamente los siguientes recursos:

- Araiza, Félix; Montañés, Héctor; Hernández, David (n.d). Características del Contrato colectivo [Documento Word]. En Legislación Laboral. Universidad del Valle de México. Recuperado de: <http://drfelixa.com/uvmtlalpan/leglab/cdcc.docx>
- Barajas, Santiago (1997). II: Derecho Colectivo del trabajo [PDF]. En Panorama del Derecho mexicano. Derecho del trabajo. Biblioteca Jurídica Virtual de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. pp. 29 a56. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1918/4.pdf>
- La Jornada [LaJornadaZacatecas]. (2016, Abril 4) Reportaje - Violan cláusula de exclusividad/Universidad Autónoma de Zacatecas [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=RXkHagaNYJY>

## Recursos

- Pérez, Víctor (2005). La cláusula de exclusión en el derecho laboral mexicano [PDF]. Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, Núm. 35. Biblioteca Jurídica Virtual de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. pp. 425 a 441. Recuperado de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/35/pr/pr22.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (n.d.). Cláusula de Exclusión: Responsabilidad para el patrón con motivo [PDF]. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXIV, pp.1594. Recuperado de: <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/378/378248.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (n.d.). Sindicatos: Cláusula de exclusividad de designación de los trabajadores, legitimidad de la [PDF]. Semanario Judicial de la Federación, Vol. XII, 241. Recuperado de: <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/801/801684.pdf>

## Conclusión



En esta unidad aprendiste:

- Una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo en contra de extraños; únicamente podían abrir un taller los maestros y previa autorización de la respectiva corporación; en consecuencia, quien no formara parte de ella quedaba excluido del mercado. De este principio deben haber tomado las asociaciones de compañeros, la idea de las cláusulas de exclusión.
- En el Derecho europeo, no ha reconocido expresamente la ilicitud de estas cláusulas; más bien las ha prohibido.
- En el siglo XIX, durante el porfirismo no se conocieron las cláusulas de exclusión. Los empresarios no reconocieron a

las asociaciones profesionales de obreros, ni celebraron con ellas contratos colectivos. Desde sus orígenes, las cláusulas de exclusión se escindieron en dos: cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación.

## Conclusión

- La cláusula de exclusividad según la cual el trabajador no puede trabajar para otra empresa, opera únicamente cuando el contrato está vigente, de modo que tal prohibición desaparece una vez se termina la relación laboral.
- Para Lotmar "La envoltura del contrato colectivo de trabajo son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución". De la Cueva considera insuficiente esa idea y expone que este elemento se descompone en dos partes: "normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo", esto es, "la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial"
- Las normas de "envoltura" son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo.
- La responsabilidad de las cláusulas de exclusividad sindical, también llamada cláusulas de exclusión corresponde a las partes que celebran el contrato colectivo del trabajo.