

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



**ANALISIS TEORICO-PRACTICO DE LA REVISION
DEL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1970.**

RICARDO ROEL SCHREURS

México, D. F.

1975



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.

A mi familia con todo mi cariño,
quien constituye mi verdadero -
y único patrimonio.

A mis amigos, compañeros de
Despacho, con todo mi afecto.

A todos mis amigos.

AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA

MAESTRO, GUIA Y AMIGO.

CON EL RESPETO Y LA ADMIRACION QUE LE TENGO
Y CON UN PROFUNDO AGRADECIMIENTO POR SUS
ORIENTACIONES Y SABIAS ENSEÑANZAS.

AL LIC. FLORENTINO MIRANDA

POR SU COLABORACION PARA LA
REALIZACION DE LA PRESENTE TESIS.

C A P I T U L A D O.

CAPITULO PRIMERO.- ANTECEDENTES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- I. TERMINOLOGIA.
- II. TIPOS DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- III. NATURALEZA JURIDICA.
- IV. DEFINICION DE DIVERSOS TRATADISTAS DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CAPITULO SEGUNDO.- EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- I. ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL REGIMEN CORPORATIVO.
- II. NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CAPITULO TERCERO.- EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO.

- A). ANTECEDENTES HISTORICOS.
- B). LEGISLACION CONSTITUCIONALISTA.
- C). EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION DE 1917 Y LEGISLACION POSTERIOR.

CAPITULO CUARTO.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Definición y reglamentación legal.

CAPITULO QUINTO.- LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- I. LA NEGOCIACION COLECTIVA.
- II. IMPORTANCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
Y SU REVISION.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES GENERALES DEL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo XIX y en los que han corrido del XX. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores de derecho civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso; en los últimos años solamente los Estados totalitarios negaron su legitimidad.

El Contrato colectivo de trabajo es la finalidad -suprema del derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

El contrato colectivo de trabajo es, además, un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo: Desde luego, significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijan las condiciones a que habrá de quedar sujeta; el liberalismo del derecho civil permitió al patrono fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo; -

2.

la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario y el derecho que creó en los contratos - colectivos tuvo un origen democrático, en razón de esa igualdad. Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la Ley es - igual para todos; durante la vigencia del contrato individual de trabajo, la voluntad del patrono podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo; el contrato colectivo procuró la igualdad, o sea, abolió las preferencias indebidas. Pero habrá que distinguir desde ahora entre igualdad y standarización: El contrato colectivo afirma el principio de que los - hombres son iguales, esto es, no quiere preferencias indebidas, ni privilegios, solamente desea se respeten la justicia y la igualdad; pero no pretende standarizar, o sea, no pretende hacer hombre-masa; a trabajo igual, salario igual, dice la Ley mexicana, pero no agrega que los hombres estén obligados a limitar su actividad, ni expresa tampoco que no puedan pagarse los mejores servicios; al contrario, el precepto mexicano, bien entendido, dice así: A trabajo igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario. Solamente así se respeta la auténtica noción de la democracia, cuya idea es el respeto a la persona humana.

I.- TERMINOLOGIA.- El Lenguaje corriente emplea - el término, contrato colectivo de trabajo. La explicación - histórica es fácil de comprender; nació la institución en el siglo XIX, en cuya época, afirmaba la doctrina de derecho ci-

3.

vil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de - todo lo cual resultaba que o era un contrato productor de - obligaciones o no podía producir efectos. Y se le llamó colectivo, en razón de que, del lado de los trabajadores, participa ba una colectividad humana.

Sin embargo, no han faltado intentos para variar - su denominación:

El Término, contrato colectivo de trabajo, fué necesidad en los orígenes de la institución, pero es hoy inadecuado. En el derecho mexicano se le emplea también; el único intento para buscar otra denominación se encuentra en las llamadas Tarifas Mínimas de la Industria Textil de 1912 y en la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de aplica- ción en la República, para las Fábricas de Hilados y Tejidos, aprobada en 1927, pero es igualmente para el contrato-ley. La divulgación del término, contrato colectivo de trabajo y su - inclusión en todas nuestras leyes, nos obliga, no obstante - las razones técnicas, a utilizarle. (I)

La decadencia del contrato constituye un hecho incontrovertible. No cabe ejemplar, en contra de esa realidad, el argumento de que el contrato constituye un continente que acepta múltiples contenidos. Etimológica y jurídicamente el

(I) DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Pags. - 465-467.

4.

contrato es, sobre todas las cosas, un acuerdo espontáneo de voluntades, y donde no existe ese acuerdo, no puede hablarse de contrato.

Se explica esta decadencia en función de que el - sustratum para la vida del contrato, se ha disgregado. El liberalismo, como fenómeno político, económico y jurídico, está dejando su lugar a una tendencia social que exige su propio - lenguaje jurídico. De ahí que sea sorprendente encontrar en las legislaciones socialistas, una terminología totalmente - inadecuada.

¿Cuál será el destino del contrato? Radbruch ha dicho que todo régimen social, cualquiera que sea la tenden- cia en que se sustente, deja un margen, en ocasiones muy redu- cido, al juego de la libertad de los hombres. El contrato, - figura predominantemente liberal, deberá vivir en ese ámbito pequeño que la sociedad actual deja a la libertad humana. Des- pués de haber sido considerado, inclusive, como el acto crea- dor del Estado, cuando en el siglo XVIII Juan Jacobo Rousseau dio forma a la figura del contrato social, el contrato se ha visto convertido, y lo será aún más, según el paso del tiempo, en un modesto instrumento del derecho y, tal vez en un futuro inmediato, solamente en una reliquia histórica. (2)

II. TIPOS DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El - contrato colectivo de trabajo ha sido un pacto entre una comu

5.

nidad obrera y una o varias empresas. En Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, no existió, hasta los últimos años, sino un tipo de contrato colectivo. En Nueva Zelanda primero, por razón de su especial organización, en Alemania, en México, en España y, desde los años inmediatamente anteriores a la Segunda Guerra Mundial en Francia, es posible distinguir dos figuras diversas: El contrato colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el contrato-ley o contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región económica o geográfica.

El contrato colectivo ordinario fué la solución - impuesta por el Liberalismo; fué el sustituto de la ley y del reglamento de trabajo, según indicamos y veremos con mayor detalle. Rige el contrato colectivo ordinario para una o varias empresas y fué una preciada conquista de los trabajadores, pero no era suficiente: El derecho del trabajo del siglo XIX era un derecho individualista y su institución básica era el derecho individual de trabajo; pronto se notó en cada fábrica que el problema de un obrero era el problema de todos, o mejor, que todos los trabajadores tenían el mismo problema, el derecho del trabajo devino colectivo, por cuanto organizó a las comunidades obreras y les permitió crear su derecho estatutario y la norma que regularía sus relaciones con los empre

sarios; el contrato colectivo ordinario era un derecho local, pues se dictaba para cada unidad obrera. Pero no era suficiente, porque el problema de los trabajadores de una fábrica era el mismo problema de los obreros de todas las fábricas de la misma industria; la solidaridad obrera se extendía y se vio que la elevación real de las condiciones de vida tenía que ser general y que nada se conseguía con las conquistas parciales en una o más fábricas; nació entonces la idea del contrato Ley o contrato colectivo obligatorio, que debería regir en una industria para todas las empresas que vivieran en una región económica o geográfica; era una nueva transformación del derecho del trabajo, que devenía nacional.

Hoy se puede hablar del tránsito del contrato individual de trabajo al contrato colectivo de empresa o contrato colectivo ordinario y de éste al contrato colectivo de industria, o contrato-ley, o contrato colectivo obligatorio. (3).

III.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Precisar cuál es la naturaleza jurídica del vínculo que nace en virtud de la celebración de un contrato colectivo, es sumamente difícil, toda vez que presenta matices comunes y profundas diferencias en los diversos regímenes gubernamentales. Los tratadistas las han dividido en tres grupos de teorías: I. Teorías Civilistas. II. Teorías de Transición o Eclécticas y III. Teorías Jurídico Sociales.

a) Teorías Civilistas.

(3) DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit. Pág. 469.

7.

Estas teorías se basan esencialmente en figuras jurídicas conocidas del derecho común, éste tiene razón de ser, ya que el contrato colectivo apareció en la época que la relación jurídica del trabajo, se consideraba como parte integrante del derecho civil, es por esto que los tratadistas explicaron la nueva institución como un simple fenómeno contractual y lo encuadraron en el campo del derecho privado. Dichas teorías están basadas en el principio de la autonomía de la voluntad, y según ellas sólo las partes contratantes quedan obligadas y dichas obligaciones que pactan las partes son directas y derivan de ese acto jurídico.

Para los juristas de la época era una verdadera revolución la concurrencia del interés individual con el profesional, ya que ambos se conjugaron en el tiempo, pero con relación a diversos momentos, y respecto a las obligaciones, se plantearon múltiples problemas que la doctrina no se encontraba capacitada para entender en toda su amplitud, por lo que la interpretación derivó lógicamente en el interés individual para explicar el contrato colectivo, es por ello que teniendo como base, la expresión autónoma de la voluntad individual, jamás llegaron a explicar la imposibilidad en que se encuentran las partes para celebrar contratos individuales, que deroguen o modifiquen las disposiciones contenidas en el contrato colectivo, puesto que en él, no se contienen simplemente obligaciones bilaterales, sino obligaciones varias y de distinta in

8.

dole, lo que dá lugar a una complejidad de acciones que los tratadistas civilistas no pudieron explicar. Mencionaremos 2 teorías civilistas que desde nuestro punto de vista son las mas importantes:

a).- Teoría de la Gestión de Negocios.

b).- Teoría del Mandato.

1.- Teoría de la Gestión de Negocios. Esta teoría nos dice que el sindicato, al celebrar el contrato colectivo, no actúa como mandatario, sino como gestor de negocios, es decir, el sindicato gestionando ante la empresa las mejores condiciones de trabajo para sus miembros. Se critica la presente teoría porque en la gestión de negocios es necesaria la ratificación del dueño del negocio para que nazcan obligaciones, y no habiendo dicha ratificación no hay obligaciones y no se incurre en responsabilidades, cosa que no acontece en el contrato colectivo ya que nacen derechos y obligaciones para trabajadores y patronos. Manuel Alonso García nos explica que la gestión de negocios tiene como consecuencia una utilidad para la persona, que sin su mandato se le administraron sus asuntos, - situación que no puede darse en los contratos colectivos sin - que se produzcan perjuicios para algunos de los miembros de la asociación profesional, debiendo ser lo contrario, que en los contratos colectivos obtenga la asociación profesional beneficios para sus miembros. (4).

2.- Teoría del Mandato.- El mandato es un contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del

(4) ALONSO GARCIA MANUEL. Derecho del Trabajo Tomo 1 Pag. 417.

9.

mandante los actos jurídicos que le encarga, y esto sucede en el contrato colectivo porque hay quien contrata a nombre y representación de otro. El sindicato al estar celebrando el contrato está desempeñando el papel de mandatario de los trabajadores, se les está otorgando a los dirigentes del sindicato un verdadero mandato, o sea que los trabajadores son los mandantes y la asociación profesional el mandatario y el negocio que se gestiona, son las condiciones de trabajo para los futuros. Al cerrar la operación el mandatario y el empresario se fijan los derechos y las obligaciones de los mandantes, de los trabajadores, como si estos mismos hubieran participado en la operación. Esta teoría es absurda y contradictoria para explicar la naturaleza del contrato colectivo; es contradictorio que para la celebración de un contrato colectivo, los trabajadores individualmente considerados se agrupen en un sindicato que, según esta teoría, tiene una personalidad jurídica distinta de la individual de cada trabajador pues el fin que persigue la asociación profesional es el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes de sus miembros y esto sólo se puede lograr por medio de la celebración del contrato colectivo; entonces es ilógico y absurdo que posteriormente los trabajadores considerados individualmente otorguen mandato al sindicato para el mismo fin.

Otro crítica que se hace a esta teoría es de que si fuera cierto, entonces los mandantes individualmente o colectivamente podían prescindir de su mandatario, del sindicato, pa-

10.

ra modificar o anular lo convenido por este, lo que es inaceptable jurídicamente. (5).

II.- Teorías de Transición. Estas teorías surgen una vez que quedó demostrada la insuficiencia de las teorías civilistas para explicar la naturaleza jurídica de la institución que venimos analizando. También fueron incompetentes para abarcar ciertos conceptos como, la obligatoriedad, la inderogabilidad y la extensión del contrato colectivo de trabajo.

Al dar paso a las nuevas corrientes del pensamiento jurídico, inició este esfuerzo el maestro Gastón Pirou; más tarde habló Gallart y Polch de las doctrinas de transición: a) Teoría del Pacto Social. b) Teoría de la Personalidad Moral - Real.

a) Teoría del Pacto Social:

La primera teoría se explica porque cuando los obreros ingresan a un sindicato se adhieren a un pacto social, comprometiéndose anticipadamente a aceptar las resoluciones de la mayoría; sus voluntades individuales ceden ante la voluntad colectiva. La organización sindical debe ser considerada como la base y fundamento de la convención colectiva, por lo que sólo se toma en cuenta a los obreros sindicalizados. Gallart y Polch observa que esta teoría únicamente aspiraba cuando más, a explicar el pacto colectivo de condiciones de trabajo inter-sindical, pero dejaba sin base jurídica otras formas de convenciones colectivas como la pactada entre un grupo de patrones y

(5) DE LA CUEVA. Ob. cit. Tomo II Pág. 495.

11.

una representación circunstancial de obreros, un comité de huelga, por ejemplo. (6).

También se critica de que es insuficiente para explicar la obligatoriedad general para toda una profesión, arte u oficio de las normas que en el contrato colectivo se estipulan para regular las relaciones obrero-patronales, que lleguen a desarrollarse con dicha profesión, arte u oficio.

b) Teoría de la Personalidad Moral Real:

Esta teoría es sostenida brillantemente por el maestro belga CHARLES DE VISCHER y en forma sintética nos expresa que el contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo, que se impone al grupo obrero y al empresario, y cuyo origen, es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario, denominándola "La Ley del Grupo o Unidad Económica".

Para la formación de su teoría, el maestro belga, tomó como base la elaboración de un contrato colectivo, proponiendo que la directiva de la asociación profesional, sea la que discuta las bases sobre las cuales ha de celebrarse el contrato, tomando las decisiones la asamblea por mayoría, dando el derecho de retirarse a los trabajadores que no sea su voluntad estar dentro de las condiciones que han sido pactadas, y de esta manera el sindicato no funge como mandatario gestor, o estipulante en favor de tercero. Mediante este procedimiento se concilian las exigencias de vigencia automática del contra-

(6) GALLIART Y FOLCH. Derecho Español del Trabajo. Pág. 142.

12.

to colectivo y también la libertad individual. Posteriormente Vischer, habló de una comunidad, porque estaban íntimamente ligados los empresarios con la asociación profesional, ya que ambos tienen por objeto la prosperidad del negocio, en beneficio de todos, y por eso, al usar la palabra todos, pensó en la comunidad, misma que no es compatible con el contrato colectivo, porque regula dos entidades distintas. (7)

III.- Teorías Jurídico-Sociales.

a). Teoría del Objetivismo Solidarista. Su expositor León Duguit, critica los fundamentos tradicionales del derecho civil y del derecho público. Se opone al individualismo contractual, que va desapareciendo por el advenimiento de nuevas fuentes de derecho. El contrato, de acuerdo con la concepción romana, se formaba con una estructura muy fuerte y rígida, que aún tienen algunas legislaciones, pero existen situaciones jurídicas, que producen consecuencias de derecho aunque no exigte un orden contractual. Los tratadistas influidos por las ideas del derecho privado, pretendieron incluir esas nuevas formas, dentro del campo del contrato. Sin embargo el carácter colectivo y el contrato mismo son dos elementos que se excluyen. Por otra parte, hay que romper con la tradición de que el derecho proviene exclusivamente del Estado: el derecho es un producto de la vida en sociedad y su interdependencia es la base de la estructura jurídica, es el paso del hecho social al legal.

(7) DE LA CUEVA. *Op. cit.* Tomo II pag. 404-405.

13.

Nace así el convenio colectivo, en la interdependencia social como una norma que deberá ser reconocida por los grupos pactantes, y el Estado lo reconoce, porque tiene el valor de una norma jurídica; es una ley intersocial llamada Convención-Ley, destinada a regular las relaciones de las clases sociales; para justificar su denominación, niega al Estado la exclusividad de imponer normas de conducta, mediante su actividad legislativa.

El derecho público, está en vías de evolución similar al derecho privado, pues del mismo modo que desaparece la autonomía del individuo, desaparece la soberanía del Estado; - de la misma manera que desaparece el derecho subjetivo del individuo que es un dominio, desaparece el derecho subjetivo del Estado que es un imperio. Entonces, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida, por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionados por la fuerza de los gobernantes.

La convención colectiva, para el profesor francés, no es otra cosa que una ley imperativa, aunque no haya sido sancionada por el poder legislativo; no es un contrato en los términos del derecho privado; es un acto-uni6n, una coincidencia de voluntades, que no arranca de posiciones paralelas, que tiene por fin, dar nacimiento a un verdadero derecho objetivo, y que crea actos regla. (8).

b). Teoría del Institucionalismo Jurídico.

(8) LEON DUGUIT. Citado por de la CUEVA ob. cit. Pag. 539.

Maurice Hauriau, expresa que el derecho no tiene un origen único, y en la vida social no sólo existen relaciones - entre los individuos, pues la vida social es orgánica y las diversas formas de organización, dan lugar a instituciones, y la más alta de todas ellas es el Estado. Esta institución es la organización creada por la ley o la costumbre, sin que sea necesario que tenga una existencia física. Considera que exis-ten varias clases, entre las cuales estima que la institución social, se forma por cuerpos orientados hacia los individuos - como entes vivos, otros se orientan a cosas inertes.

Estas organizaciones o cuerpos sociales son autóno- mos para cumplir la finalidad a que están destinados, y toto -tiende dentro de la vida social, a la creación de institucio- nes, porque son lo orgánico y permanente.

Con relación al contrato colectivo, sostiene que se haya en un período de transición, que va de un simple acto ju- rídico de existencia efímera, a convertirse en una institución, porque será el elemento orden, el elemento jurídico dentro de la institución, en que se verá transformada la empresa o rama industrial correspondiente. La institución crea un derecho para sí mismo, que vive dentro del orden jurídico total, con la misma validez del derecho objetivo; el contrato colectivo, tiene apariencia de contrato, pero le falta libre decisión, lo - que ocurre es una simple adhesión de los trabajadores a la em- presa. El contrato colectivo es una institución social, que - permanece por encima de la voluntad del hombre, además es un -

contrato político que nace de la lucha y acuerdo final de la clase social y que tiene una extensión que obliga a la comunidad obrera. (9).

El doctor Guillermo Cabanellas, (10). Después de examinar los antecedentes del problema de la naturaleza jurídica del contrato colectivo y de señalar la influencia que han ejercido históricamente en la concepción de dicha naturaleza, los diversos sistemas legislativos, para clasificar las llamadas teorías civilistas, de transición y jurídico sociales, obteniendo por resultado las siguientes conclusiones que a nuestro juicio son acertadas: a) la convención colectiva de condiciones de trabajo, es por su naturaleza, íntima, distinta del contrato; b) constituye una ley, en el sentido amplio de esta palabra; c) integra la norma disciplinaria espontánea en las relaciones mantenidas por los hombres, dentro de la agrupación humana autónoma, que es cada comunidad productora; d) de esa norma disciplinaria espontánea del grupo social, procede el carácter jurídico que la convención colectiva posee, por tanto, tiene que ser reconocida por el derecho positivo y estatal, y articulada en el sistema de las fuentes del derecho de cada país; e) la convención colectiva de condiciones de trabajo, aún en los países donde ha logrado consagración legal, no puede considerarse como una expresión de la soberanía estatal; pues, su dinamismo, no arranca del Estado, sino del grupo social autónomo; f) aún siendo una expresión jurídica del grupo productor, la convención colectiva, no tiene el carácter es---

(9) MADRICE MAURIEU. Citado por DE LA CUEVA ob. cit. Pag. 546.

(10) CABANELLAS GUILLERMO. El derecho del trabajo y sus contratos pag. 191-192.

tricto de ordenamiento corporativo, pues esta denominación, -- conviene mejor a las decisiones de los órganos colegiados representativos de la comunidad industrial, como las corporaciones, jurados mixtos, consejos paritarios entre otros; g) la -- convención colectiva de condiciones de trabajo, es un acuerdo bilateral, convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora, para -- regular las relaciones de trabajo dentro de la misma; y, por -- tanto, constituye la figura jurídica especial, que dentro del derecho público se llama unión convencional normativa. Posteriormente, el maestro Cabanellas comenta que, es evidente que la naturaleza jurídica de esta institución, debe adecuarse al sistema legislativo de que se trate. Acepta las teorías normativas que le reconocen a la convención colectiva laboral los -- mismos efectos de una ley.

IV.- Definición de diversos tratadistas de Contrato Colectivo. Encontrar una definición que sea reconocida y válida como concepto general es imposible, ya que los tratadistas suelen partir de diferentes ángulos o de acuerdo con las legislaciones de sus países, este es el caso del contrato colectivo.

Manuel Alonso Olea define el contrato colectivo como el típico Pacto Colectivo que tiene por partes a un sindicato o un conjunto de sindicatos y a una empresa o agrupaciones de empresas y cuyo objeto es el establecimiento de las normas generales, normalmente mínimas, a las que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo. (11)

(11) ALONSO OLEA MANUEL, las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española.

Ernesto Kreteschin lo define así: "La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrono - por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención. (12).

Ratifica que por el otro lado, son partes de la convención colectiva, las asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial, apoya la última aseveración indicando que, en el Derecho Argentino, se ha eliminado la posibilidad de que grupos de trabajadores no organizados en asociación como los comités de huelga, pueden ser partes de una convención colectiva.

Hueck-Nipperdey, basándose en la constitución de Weimar, definen el contrato colectivo (Tarifvertrag) "El contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de patronos y asociaciones de trabajadores, con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y fijar las obligaciones en asuntos de trabajo de las partes que lo celebran". (13).

Ignacio Garzón Ferreira define a la convención colectiva, como "un acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras, con personería gremial y un patrono o sindicato con efecto normativo para regular las condicio-

(12) KRETESCHIN ERNESTO, Instituciones de derecho del trabajo Pag. 164.

(13) HUECK-NIPPERDEY, Citado por DE LA CUEVA ob. cit. Tomo II Pag. 209.

18.

nes de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales en una empresa o en determinada categoría profesional. - (14).

El Lic. J. Jesús Castorena, haciendo resaltar las partes que intervienen en la elaboración del contrato colectivo y que puede ser convencional, o bien arbitral, público o privado, lo define de la siguiente manera: "es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patronos de esas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por árbitro público o privado en quien se delega por aquellos, esa facultad para gobernar las prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma. (15).

Unsain define a la convención colectiva de trabajo como: "toda convención escrita y concluída para una duración de terminada entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera por la otra parte, y con propósito de uniformación de las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo (16). Sobre esta definición comenta Cabanellas (17), que puede hacerse más amplia, al considerar la posibilidad de sujetos de las convenciones, además de las organizaciones o sindicatos obreros, un grupo de trabajadores, criterio que ampliamente comparte y así lo ratifica cuando define la convención colectiva. Afirma

(14) GARZON FERREIRA IGNACIO. Las convenciones colectivas de trabajo. Pag. 50.

(15) CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Pag. 290.

(16) UNSAIN, citado por D. POZZO, Derecho del Trabajo. Pag. 266

(17) CABANELLAS GUILLERMO, El derecho del trabajo y sus contratos. Pag. 460.

19.

el maestro citado: "por nuestra parte podemos señalar que por -
convención colectiva de condiciones de trabajo, en sentido exten-
sivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patrones y traba-
jadores que tengan por objeto, fijar las normas a las cuales de-
berán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto
que, restringidamente, o convenciones colectivas de condiciones
de trabajo resutan únicamente aquellas concluidas entre patronos
y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una
asociación o sindicato profesional". (18). Afirma que los pac-
tos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son los -
acuerdos escritos sobre normas reglamentarias que poseen fuerza
de ley para quienes lo suscriben, para sus representados y para
toda la profesión, oficio, empresa o industria si son aprobados;
y que esta reglamentación tiene caracter obligatorio para la ca-
tegoría profesional representada y se aplica a las relaciones-
individuales de trabajo. El hecho de que la convención colecti-
va sea un acuerdo entre grupos de trabajadores con un patrón o
grupos de patronos sin necesidad de la existencia de una asocia-
ción profesional, no impide que la convención colectiva consti-
tuya un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo,-
como los salarios que regirán para los contratos individuales -
de trabajo que se estipulan en lo futuro, dentro del campo de -
aplicación de la norma pactada y que tiene la misma fuerza de -
obligatoriedad que la ley.

La Oficina Internacional del Trabajo define las nego-
ciaciones colectivas como "Las que se efectúan entre un emplea-

(18) CABANELLAS GUILLERMO, Derecho Normativo Laboral. Pag. 77.

do, un grupo de empleados o una o varias organizaciones de empleados, por una parte, y una o varias organizaciones de empleados, por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación".

Cuando no existe una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos, conforme a lo dispuesto por la legislación nacional. No se considera encambio, a estos efectos como representante de los trabajadores a cualquiera asociación de obreros instituída, denominada o subvencionada por los empleadores o cualquiera de sus agentes". (19).

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 nos dice: "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El maestro Mario de la Cueva expresa que la definición de nuestra Ley hace resaltar únicamente el elemento normativo del contrato colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio, por lo que propone la siguiente definición: "El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las asociaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones-

(19) Oficina Internacional de Trabajo, las negociaciones colectivas, Manual de Educación Obrera. Pag. 7.

individuales de servicios". (20).

C A P I T U L O II

EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, según todo lo expuesto, es otra institución característica de los finales del siglo XIX. Como hemos repetido, es la respuesta de los trabajadores al abstencionismo del Estado en los problemas económicos. Nació después de quedar reconocida la libertad de coalición y cuando se había formado la asociación profesional. Pero es posible señalar algunos antecedentes remotos en el sistema corporativo de la Europa Continental.

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL REGIMEN CORPORATIVO.- Los autores alemanes descubrieron algunos pactos de la Edad Media parecidos a nuestros contratos colectivos: Al lado de las corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros y en diversos períodos de la historia entraron en lucha; los maestros habían cambiado su actitud, pues ya no eran el paterfamilias del taller, sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener las mayores ventajas; los compañeros hubieron de exigir el respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y de trabajo. Así nacieron los pactos a que se refieren los autores alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros; el Estado protegía a la corporación y la dejaba que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices; los viejos pactos -

de la Edad Media nacieron, como nuestros contratos colectivos, a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo.

Estos pactos, al decir de los autores citados, se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y servían para dar fin a la pugna: En alguno de ellos se dice que "los maestros y compañeros, para terminar sus dificultades, convienen, para ellos y - sus descendientes, y para siempre", lo que indica que los pactos seran pensados para una eternidad. Las cláusulas principales se referían a las condiciones de admisión de aprendices y compañeros; se precribía, normalmente, que se utilizaría a los miembros de la asociación de compañeros en los talleres de los maestros, lo que puede indicar un antecedente de las cláusulas de exclusión, se fijaban los salarios que habrían de pagar los maestros; y, finalmente se consignó casi siempre el descanso - en los lunes.

Los autores franceses de derecho del trabajo no - han recogido datos precisos, pero sí hay vagas referencias a - estos pactos. En Inglaterra parece que fueron desconocidos, - lo que tendría la siguiente explicación: El Rey Eduardo III - dictó en los años 1349 y 1351 las Ordenanzas de Trabajadores - (Statutes of Labourers) que cambiaron la fisonomía del régimen de las corporaciones, pues éstas no llegaron a ser obligato--- rias, como en Francia y Alemania; y por otra parte, los compañeros y aprendices ingleses, conforme a esas mismas Ordenanzas, podían acudir a los jueces para que fijaran periódicamente los

23.

salarios; la Ley del Trabajo de la Reina Isabel (Artificers, - Labourers and Apprentices Act) ratificó y mejoró aquellos principios.

Tampoco se encuentran estos pactos después del siglo XV. El Mercantilismo quería el progreso de la industria, - para cambiar las mercancías por oro y los Estados Europeos, según sabemos, fueron hostiles a las asociaciones de compañeros. La Fisiocracia y la Escuela Liberal, con su política del Laissez-faire, tampoco veían con buenos ojos la reglamentación colectiva del trabajo. Finalmente, las leyes de Inglaterra y de Francia que prohibieron la coalición y la asociación profesional, hicieron imposible la celebración de contratos colectivos.

II.- NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El contrato colectivo de trabajo surgió a la vida en la segunda mitad del siglo XIX; apareció en la forma de contrato colectivo ordinario. El contrato-ley tiene una historia especial: Se encuentra un sistema parecido en Australia y Nueva Zelanda a fines de siglo y se le ve más tarde en las legislaciones de Weimar y México.

El contrato colectivo de trabajo supone la coalición de una comunidad obrera, por lo que era imposible que naciera durante la vigencia de la ley Chapelier y del Código Penal francés de 1810. Y la verdad es que no es suficiente la simple coalición, pues más bien necesita de la asociación profesional; no es indispensable el reconocimiento legal de la asociación profesional, pero sí se requiere que no constituya

un hecho ilícito. Por estas razones y al igual que la Trade -- Unión, el contrato colectivo de trabajo hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo. Diversos autores afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año 1862, para los tejedores de la lana de Inglaterra.

Nació el contrato colectivo por la mentira del contrato individual de trabajo y porque el Estado protegía al Capital: El contrato individual de trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así, porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo; y ante la desigualdad a que tantas veces nos hemos referido, el Estado se encogía de -- hombros y dejaba en libertad al trabajador para que se vendiera por el menor salario posible. La abstención del Estado es la mejor protección al Capital. Por otra parte, ya lo hemos dicho, ni siquiera existía el contrato individual de trabajo: El empresario formulaba el llamado Reglamento de Trabajo, que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, días de descanso, vacaciones y disciplinas; el hombre que deseaba trabajar debía adherirse al Reglamento; quizá en el futuro deba hablarse del contrato de adhesión del siglo XIX. El contrato colectivo de trabajo, como se expresa en líneas anteriores, nació para democratizar la economía y romper la farsa del contrato individual de trabajo: El Reglamento de Trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su origen era unilateral, pues solamente intervenía la voluntad del empresario. El contrato colec

tivo substituyó al Reglamento de Trabajo y fué, según también dijimos, la respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado.

El contrato colectivo de trabajo obedece a las mismas razones que la asociación profesional: Cuando la pugna entre el Individualismo y el Liberalismo se decidió en favor del primero, nacieron la asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo. El Liberalismo proclamaba la libertad de la economía a costa de las libertades del hombre; el Individualismo reclamó la libertad humana, no importando el sacrificio de la libertad de la economía. El hombre es libre, luego puede coaligarse y asociarse y los grupos humanos pueden pedir la celebración de un contrato para todos los miembros de la asociación. El Estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrono y ahora también se abstendrá en la lucha entre los grupos obreros y sus patronos; el contrato colectivo de trabajo será libre.

No es sencillo y, por lo demás, no tendría importancia, señalar épocas precisas en la evolución del contrato colectivo de trabajo, por lo que será preferible describir su evolución aun cuando, en ocasiones, interfieran dos épocas. Conviene, por tanto, señalar los siguientes aspectos a que está sometido en su historia: a) Su prohibición, que es una etapa previa; b) Su tolerancia, resultado de haber levantado las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional; c) Su explicación por el derecho civil; d) Su reconocimiento -

26.

en las leyes civiles; e) Su reglamentación en leyes especiales; f) Su elevación a garantía constitucional.

a). Desde el año 1824 era posible celebrar en Inglaterra contratos colectivos, pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos; la fuerza del movimiento obrero, por otra parte, era reducida y generalmente perdían las huelgas los trabajadores. En la segunda mitad del siglo pasado variaron las condiciones; la unión de los trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente con los patronos; poco a poco cedió el Capital y los contratos colectivos se generalizaron; algunos Gobiernos de Francia, particularmente Millerand les dieron gran impulso.

b). La evolución social y jurídica no se detiene. - Si la doctrina de derecho civil no encontraba una explicación satisfactoria, vendrían las leyes a reconocer al contrato colectivo de trabajo. El 12 de febrero de 1909 se promulgó el nuevo Código Civil Holandés, primera ley en el Continente Europeo que reconoció y reglamentó al contrato colectivo de trabajo.

c). Otra etapa en la evolución del contrato colectivo de trabajo es su reglamentación en leyes especiales: El derecho civil no había podido explicarlo; todas sus exposiciones se estrellaban contra los efectos que producía la institución. Al Algún país, Alemania, se negaba a aceptar el momento colectivo en el derecho del trabajo. Ciertamente que las leyes de otros pueblos, Francia y Bélgica, habían reconocido y reglamentado la libertad de asociación profesional; pero el liberalismo que domi-

27.

nó hasta 1914 quería dejar a la libre iniciativa de los grupos obreros y de los patronos, la regulación de sus relaciones. El período que comentamos se inició al terminar la guerra de 1914.

d). Una última etapa en la evolución del contrato colectivo de trabajo, se puede desprender de su admisión como garantía constitucional. El derecho del trabajo se había transformado; ya no era el estatuto que se limitaba a reglamentar - las relaciones entre un trabajador y su patrono, era la norma constitucional que aseguraba la libertad de las estructuras - económico-sociales y los derechos mínimos del hombre que prestaba a otro su energía de trabajo. El derecho colectivo del - trabajo, hemos repetido varias ocasiones, es la norma que garantiza la independencia de las fuerzas económicas entre sí y frente al Estado.

C A P I T U L O I I I

LA EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

El régimen gremial de la Nueva España no ha dejado el recuerdo de algún contrato colectivo de trabajo y es porque, según sabemos, no existieron en la Colonia las asociaciones de compañeros. Nuestro problema se sitúa en el siglo XIX. Y es curioso observar que van mezclados en la historia el contrato - colectivo de trabajo ordinario y el contrato-ley; tal vez el segundo, por lo que toca a las instituciones actuales, precede al primero en el tiempo.

A) ANTECEDENTES HISTORICOS.

1. El contrato colectivo de trabajo fué siempre lícito en el derecho mexicano, porque nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional. La era de la tolerancia se inició con la independencia, si bien no tuvo importancia la institución a lo largo del siglo XIX. El historiador Valadez, relata la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo de enero de 1875, para los mineros de Pachuca; pero este dato y otros que puedan existir, son casos aislados, que no forman la historia.

2. A principios de siglo se practicó en México, en la industria de hilados y tejidos, el Reglamento de Trabajo, el más notable de los cuales, por los acontecimientos que provocó, fué el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, de 20 de noviembre de 1906. De ahí salió el célebre laudo del general Díaz, de enero de 1907, en el que debe verse un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hilados y Tejidos de 1925/1927, conocida con el nombre de Convención Textil.

3. En el año 1912, a solicitud del Ministro de Fomento, se firmó en la ciudad de México la Tarifa Mínima Uniforme para la Industria Textil, segundo antecedente de la Convención Textil y que constituía, según veremos en su oportunidad, un contrato-ley.

B) LA LEGISLACION CONSTITUCIONALISTA.

La revolución constitucionalista trajo a México el

29.

desarrollo del sindicalismo y del contrato colectivo de trabajo. En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos; y es importante anotar que, al igual que en Europa, son anteriores los contratos colectivos a la legislación.

1. La legislación de Jalisco nada dijo acerca del contrato colectivo de trabajo. Y tampoco se encuentra una mención expresa en la legislación de Veracruz; sin embargo, el artículo noveno de la Ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915, impuso una multa al patrono que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, precepto del que desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma de contratos colectivos. La legislación de Yucatán, dictada por Salvador Alvarado, habló expresamente de los convenios industriales, institución copiada de la legislación de Australia y Nueva Zelandia.

2. El 12 de abril de 1915 se concluyó el Proyecto Zubaran para una Legislación del Trabajo, confeccionado por encargo del señor Carranza; el capítulo sexto se ocupaba del contrato colectivo de trabajo. En el año 1916, la legislación de Coahuila reprodujo el Proyecto Zubaran, por lo que éste devino legislación positiva.

C) EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION DE 1917 Y LEGISLACION POSTERIOR.

El artículo 123 de nuestra Constitución no hace mención expresa del contrato colectivo de trabajo. Durante varios años, sostuvieron algunos sectores jurídicos que no era obliga-

torio para los empresarios su celebración, porque el precepto - no lo había incluido entre las garantías sociales. Pero se - afirmó por la doctrina y la jurisprudencia que el artículo 123 había considerado al contrato colectivo de trabajo como uno de los contratos de trabajo, por lo que debía considerársele in-- cluido en el párrafo introductivo de la disposición constitucio^{nal}, aparte de que, el autorizarse la huelga de los grupos obre^{ros}, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación co^{lectiva} del trabajo.

1.- La legislación de los Estados posterior al artí^{culo} 123 hizo referencia constante al contrato colectivo ordina^{rio}; ninguna de las leyes dejó de considerarlo, si bien se ex-- presaron versiones generalmente equivocadas. Inició el camino la Ley de Veracruz de 1918, hasta terminar en la Ley de Hidalgo de 1928. También se ocuparon del contrato colectivo de trabajo los Proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y - 1925.

2. El 13 de enero de 1916, Cándido Aguilar, como Go^{bernador} de Veracruz, impuso a los patronos de hilados y tejidos una especie de contrato-ley, en substitución de las Tarifas Mí^{nimas} Uniformes de 1912. Pero como no se lograra su cumplimien^{to}, en los años 1925 a 1927 se celebró una Convención de traba^{jadores} y patronos de la industria textil de la República, de - donde salió la llamada Convención Textil, primero y a la vez mo^{delo} del contrato-ley de nuestro derecho.

3. El Proyecto de Código Portes Gil, después de re=

31.

glamentar al contrato colectivo ordinario, se ocupó en los artículos 87 y siguientes del contrato-ley. Al Proyecto Portes Gil corresponde el mérito de haber reglamentado por vez primera para nuestro derecho el contrato-ley. Le siguió el Proyecto de la Secretaría de Industria, que también consideró las dos figuras del contrato colectivo y, finalmente, la Ley Federal del Trabajo de 1931. (21).

A manera de síntesis podemos decir que en el derecho mexicano del trabajo el término "contrato" tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 123. Precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un "contrato evolucionado" en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo.

Por lo que se refiere al contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

(21) DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit. Pag. 478-479.

Todas las teorías en relación con el contrato colectivo de trabajo anteriores al artículo 123, carecen de sentido práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo.

Los tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una institución de derecho privado y luego al margen de éste, pero en uno y otro casos han fracasado, pues la teoría del contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123. Se han escrito hermosas páginas a partir de las conferencias del ilustre maestro de Burdeos, Leon Duguit, en Buenos Aires, en 1912, las cuales originaron dos bellos libros, "Las Transformaciones del Derecho Privado" y "Las Transformaciones del Derecho Público". Houriou, Sinzheimer y cuantos le han seguido encuentran en el contrato colectivo, por la fuerza que significa la asociación profesional obrera, el nacimiento de un derecho autónomo. Carnelutti disuelve el binomio doctrinal de considerar el contrato colectivo como institución de derecho privado o institución de derecho público, descubriendo en él un tertium genus, con mecánica del contrato y dinámica de reglamento, y más tarde grandes maestros europeos participan con nuevas ideas que resultan fallidas si no conciben el contrato colectivo como institución de derecho social.

El contrato colectivo no es institución de derecho-

33.

público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte; porque el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social. El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. (Art. 396) Es instituto de derecho social autónomo. (22).

C A P I T U L O I V .

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE

1970.

Posteriormente al estudio del proceso evolutivo del contrato colectivo de trabajo, es conveniente analizar la Reglamentación legal del mismo en el capítulo III, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

(22) TRUEBA URBINA ALBERTO, Ob. cit. Pag. 384. Nuevo Derecho del Trabajo.

El Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es - el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. " Es conveniente transcribir el comentario que hace - el maestro Alberto Trueba Urbina respecto de este artículo, por la trascendencia fundamental e interesante".

Comentario: El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, - los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en - la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus - miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se deriven del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tre--

35.

gua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

El Artículo 387. 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. "Es conveniente transcribir el comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbina respecto de este artículo, por la trascendencia fundamental e interesante".

Comentario: En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aun contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patrones tal obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto. (22).

"El ilustre maestro Baltasar Cavazos en su obra La Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada hace un comentario en los siguientes términos:

Los contratos colectivos de trabajo pueden nacer a la vida jurídica por dos vías: la ordinaria y la de huelga. Por la vía ordinaria cuando los sindicatos que exigen la firma del contrato carecen de mayoría; por medio de la huelga cuando representan a la mayoría; es decir, a la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. En la práctica los sindicatos siempre

(22) TRUEBA URBINA ALBERTO, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.

solicitan la firma del contrato por la vía de huelga.

En virtud de que este artículo establece que el patrón que emplee "trabajadores" sindicalizados, en plural, tiene la obligación de firmar el contrato colectivo, basta que haya dos trabajadores sindicalizados que quieran el contrato para que proceda la petición de firma del mismo.

Si en una empresa existe un contrato colectivo de trabajo firmado por un sindicato de empresa o de industria, los sindicatos gremiales podrán exigir la firma de otro contrato en representación de sus propios trabajadores, 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. (Art. 388, frac. III). Ejemplo: un grupo de agentes de ventas que prestan sus servicios en una empresa en donde ya existe un contrato colectivo con un sindicato de empresa, pueden muy bien afiliarse a un sindicato de agentes de ventas y exigir la firma de otro contrato que regule expresamente sus relaciones de trabajo. (23).

El Artículo 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 se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios.

(23) CAVAZOS FLORES BALPASAR, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada.

tarios 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.

Artículo 389. 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. "Es conveniente transcribir el comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbina respecto de este artículo, por la trascendencia fundamental e interesante".

Comentario: Cuando se discuta la titularidad del -- contrato colectivo de trabajo, la cuestión debe tramitarse a -- través de los procedimientos especiales que establece la Ley, -- en los términos de los artículos 782 a 787. Conforme al principio democrático, el sindicato mayoritario administra el contrato colectivo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a qué organización corresponde la titularidad. Por otra parte, no debe de confundirse el problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo con las cuestiones de personali--

38.

dad de los sindicatos, pues son dos cosas distintas; la persona lidad de éstos se rige por los artículos 366, 368, 374, 375 y - demás relativos. (24).

El Artículo 390 establece que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del do cumento 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 maestro Baltasar Cavazos Flores hace alusión a - un problema que se presenta en la práctica respecto del último párrafo de éste artículo, analizándolo de la siguiente manera: - ¿ pueden las partes convenir que un contrato colectivo de trabajo surta efectos desde el momento de su firma, aunque no se deposite ? Aparentemente y de acuerdo con una interpretación le- - trística sí podría pactarse lo anterior, pero en realidad, lo - que sucedería sería que lo pactado entre las partes sí surtiría efectos jurídicos entre las mismas, pero no como contrato coleg tivo de trabajo. Es decir, las obligaciones pactadas tendrían que cumplirse, pero no estaríamos frente a un contrato colecti-

vo de trabajo si éste no se deposita ante las autoridades laborales. (25).

El Artículo 391 establece los elementos que debe - de contener un contrato colectivo:

- 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; y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las -- partes.

La doctrina mexicana, inspirada normalmente en la producción jurídica del maestro De la Cueva, que sobre el particular sigue los lineamientos de la escuela alemana, acepta, - generalmente, que el contrato colectivo de trabajo se encuentra integrado por tres elementos distintos, a saber:

a) La envoltura; b) el elemento normativo, y c) el elemento obligatorio.

Independientemente de que no estamos de acuerdo - con esta clasificación que resulta un tanto arbitraria, a continuación nos referiremos a la misma, con el objeto de expresar nuestras propias ideas para llegar a una conclusión que estimemos valedera.

40.

mos valedera.

a) La envoltura es la que contiene las cláusulas relativas al nacimiento, duración, modificación o revisión y terminación del contrato colectivo de trabajo. (Pacto Profesional de Trabajo).

b). El elemento normativo es el que constituye la esencia del contrato y está compuesto por todas las condiciones generales de trabajo, que regulan los contratos individuales y por las cláusulas referentes al monto de salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del mismo y estipulaciones voluntarias.

Por lo que respecta al artículo que estamos estudiando podemos considerar que se encuentra el elemento normativo ya que el mencionado precepto señala cuáles son los elementos necesarios para que se integre un contrato colectivo de trabajo.

c) El elemento obligatorio, al que nosotros llamaremos Compulsorio, tiene por objeto lograr la aplicación efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normativo.

Ahora bien, para poder adentrarnos en el estudio de los elementos que componen el contrato colectivo de trabajo, es necesario aclarar, previamente, que todo "pacto profesional de trabajo" contempla una doble relación jurídica: por una parte, la que vincula en lo individual al patrón con cada trabajador, y por la otra, la que une al sindicato con la empresa.

41.

La primera vinculación se encuentra integrada por las relaciones derivadas de los contratos particulares que, como veremos más adelante, constituyen la esencia del pacto profesional, y la segunda, en el demás clausulado referente a los aspectos de carácter colectivo o profesional y a las llamadas cláusulas de exclusión de ingreso o de separación, y al reglamento interior de trabajo.

a) En la envoltura, encontramos todas las cláusulas que constituyen el aspecto "externo" del contrato y su forma de vida. En ella se reglamenta su nacimiento, duración, revisión y terminación.

No por ser formal el contenido del elemento envoltura deja de tener vital importancia, pues resulta de gran interés, no sólo desde un punto de vista teórico sino también desde un plano eminentemente práctico, conocer el "cómo" nace a la vida jurídica el pacto profesional de trabajo.

Acorde con nuestra legislación en vigor, para que a un patrón se le pueda obligar a firmar un contrato colectivo de trabajo, se requiere que cuando menos tenga a dos trabajadores que pertenezcan al sindicato que solicita la titularidad del instrumento.(26).

El Artículo 392 de la multicitada Ley establece que en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecu

(26) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la práctica. Pag. 415-416.

tadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

El comentario que hace el maestro Trueba Urbina en relación con el precepto que se estudia es el siguiente el - cuál transcribimos por considerarlo de vital importancia.

Las comisiones de trabajadores y empresarios pueden crear conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción, y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo. (27).

Agregando nosotros que en la práctica cotidiana - las mencionadas comisiones han dado muy buenos resultados en - las grandes empresas.

El Artículo 393 establece que 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.

Podemos agregar nosotros que un contrato colectivo de trabajo sin tabulador no es en realidad un contrato colectivo de trabajo ya que no reúne el requisito necesario e importantísimo como es la determinación de los salarios.

El Artículo 394 establece que el contrato colecti-

(27) TRUEBA URBINA ALBERTO, Ob. cit. Pag. 167.

43.

vo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para - los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en - la empresa o establecimiento.

La justificación del mencionado precepto es que se encuentra consagrado en el Artículo 123 de la Constitución, lo cuál cualquier disposición que se pacte inferior a la establecida en la Ley y en la Constitución sea nulo de pleno Derecho.

El Artículo 395 establece que 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 pres--ten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterio--ridad 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.

Consideramos necesario hacer resaltar el comenta--rio que a éste precepto hace el maestro Baltasar Cavazos Flores en el sentido de que éste precepto regula la aplicación de las llamadas cláusulas de admisión y de exclusión.

Por lo que hace a la cláusula de admisión, se ha -

44.

dicho que choca abiertamente con la técnica de selección de personal.

En la práctica se reglamenta estableciéndose un --plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibi--miento de que de no hacerlo la empresa escogerá al candidato; muchos contratos contemplan la posibilidad de que el sindicato se obligue a proponer una terna para que exista una posibili--dad de mejor selección por parte de la empresa, lo que conside--ramos beneficioso tanto para la propia organización sindical -- como para el patrón.

La cláusula de exclusión sólo puede operar en dos casos: cuando el trabajador renuncie al sindicato o cuando sea expulsado por él. Consideramos que el primer supuesto es in--constitucional y contrario a lo dispuesto por el artículo 358 de esta misma Ley, que establece que a nadie se le puede obli--gar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Asimismo se viola lo dispuesto por los artículos 4º y 5º. Cong--titucionales, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita. Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al -- que pertenece, quizá porque inclusive estima que dicho sindico es "blanco", y no representa adecuadamente sus intereses, -- se encuentra ante la posibilidad de que le apliquen la cláusula de exclusión que trae como consecuencia la pérdida de su -- empleo y de todos los derechos inherentes al mismo, sin respono

sabilidad para la empresa.

Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo, t. II, p. 389, llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión "por separación" como él la llama, a nuestro juicio con no muy buena técnica pedagógica, porque dicha denominación implica una redundancia, es inconstitucional porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123, "por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional".

Por lo que hace al caso de expulsión, estimamos - que si el sindicato no acude previamente ante los tribunales - del trabajo para determinar y valorar la sanción, no puede de suyo convertirse en juez y parte y aplicar la cláusula de exclusión. En cambio si la Junta estima que la falta en que incurrió el trabajador es lo suficientemente grave que amerite - la aplicación de dicha cláusula, y se da oportunidad al trabajador a que se defienda, en tal caso no se viola nuestra Carta Magna. (28).

El distinguido maestro Jorge Garizurieta con el - gran tino jurídico que lo distingue argumenta que el principio de autoridad del sindicato debe preservarse y que si un trabajador es expulsado de algún organismo sindical, debe salir también de la empresa, ya que en caso contrario se debilitaría la acción sindical correspondiente. (29).

El Artículo 396 establece que las estipulaciones =

(28) DE LA CUEVA MARIO, Citado por Baltasar Cavazos Flores en su obra Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Pag. 413.
 (29) GARIZURIETA JORGE, Citado por Baltasar Cavazos Flores en su obra Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Pag. 415.

46.

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.

Agregando nosotros que la limitación a que se refiere el artículo 184 es la relativa a los empleados de confianza, que pueden ser exceptuados, expresamente, de la aplicación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

El Artículo 397 establece que el contrato colectivo por tiempo determinado o indefinido o para obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con el artículo 399.

El Artículo 398 establece que 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

47.

por el contrato, por lo menos.

El mencionado precepto se establece y regulan las condiciones en las cuáles se desenvuelven la revisión del contrato colectivo fijándose las reglas respectivas.

El Artículo 399 establece que 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 de pósito.

El Artículo 399 bis. establece que sin perjuicio - de lo que señala el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo 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 transcu rrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato - colectivo.

Señalando nosotros que el mencionado artículo se -

48.

introdujo por decreto presidencial de fecha 27 de septiembre - de 1974, para entrar en vigor el 1º de mayo de 1975.

En virtud de la mencionada reforma la solicitud de la revisión del contrato colectivo anualmente por lo que respecta a salarios por cuotas diarias la revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año - transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. (30).

Es conveniente transcribir el comentario que hace el ilustre maestro Doctor Alberto Trueba Urbina por considerar lo de una vital importancia "En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originará un aumento de dichos salarios, a su vez genera una - alza en los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y en el mundo. Para - que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores, - se requiere controlar los precios con mano de hierro.

Agregando nosotros que las Autoridades deberían necesariamente controlar la desorbitante alza de los precios que en todo caso a los únicos que perjudican es a la clase económicamente débil que día tras día ve deteriorada su salario por - culpa de los industriales, intermediarios que acrecentan su Ca

(30) SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Diario Oficial de lunes 30 de septiembre de 1974.

pital a costa de la clase trabajadora, desvirtuando de esa manera lo estipulado por el artículo 39 y que textualmente señala que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.(31).

El Artículo 400 de la multicitada Ley señala que - 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.

Podemos considerar en la práctica se han dado múltiples casos en que el sindicato emplazante no concurre a la Audiencia de Conciliación a lo que se refiere el artículo 457 de ésta Ley, y en consecuencia el Tribunal de Trabajo resuelve que no corre el período de prehuelga archivándose el expediente como asunto total y definitivamente concluido, en tales casos el contrato se prorróga automáticamente en los términos de éste precepto.

El Artículo 401 establece que 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

(31) TRUEBA URBINA ALBERTO, Ob. cit. Pag. 169.

50.

por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El maestro Baltasar Cavazos Flores señala un problema que se contempla en la interpretación del presente artículo y lo analiza de la siguiente manera:

"Todo contrato colectivo de trabajo contempla una doble relación jurídica: la individual entre el patrón y cada uno de sus trabajadores y la colectiva, que es la que se da entre la empresa y el sindicato.

1.- ¿ Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas ? Indiscutiblemente - que sí: por mutuo consentimiento o cierre total de la empresa.

2.- ¿ Es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales ? La contestación es afirmativa. Al desaparecer el sindicato desaparecen las relaciones colectivas, pero las relaciones individuales siguen en vigor.

3.- ¿ Pueden continuar las relaciones colectivas - sin las relaciones individuales ? Como ya lo afirmamos en la - síntesis que sobre el contrato colectivo hicimos en esta misma obra, estimamos que en la práctica, sí pueden subsistir, ya - que la naturaleza protectora del derecho del trabajo impediría que un patrón se desligara de un sindicato por el simplista -.

51.

procedimiento de despedir a todos sus trabajadores. (32).

El Artículo 402 señala que si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, - el contrato registrá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

El Artículo 403 establece que 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.

Posteriormente podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo regula todo tipo de relaciones obrero patronales, - conflictos individuales y colectivos que se puedan suscitar en tre los trabajadores y patrones, y entre las propias organizaciones sindicales.

(32) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Ob. cit. Pag. 417.

C A P I T U L O V.REVISION DEL CONTRATO COLECTIVODE TRABAJO.

I.- LA NEGOCIACION COLECTIVA.- Dentro del estudio que llevaremos a cabo en el último capítulo de la presente tesis será lo relacionado con la negociación colectiva, sus objetivos, alcances, los preparativos, las técnicas y sistemas que desde nuestro punto de vista tenemos en México y que mas bien se deriva de una práctica reiterada de las grandes empresas al momento de la formulación de su primer contrato colectivo de trabajo, o bien en la revisión del mismo contrato.

Trataremos brevemente de exponer el concepto de negociación colectiva y transcribiremos lo que Wilson Randle en su obra el Contrato Colectivo de Trabajo su negociación, revisión, principios y prácticas señalando que es lo que debemos de entender por negociación colectiva y dice: "Negociar es un arte, no una ciencia, aunque no pertenece a ninguna de las bellas artes. Los problemas que se presentan son demasiado complicados para la regla de cálculo. Con frecuencia consiste en partes casi iguales de astuta fanfarronería e intimidación. ...Se hace todo lo posible por dividir a la oposición y, en esa forma, debilitarla. Una que otra vez se recurre a la sorpresa. Se trata de analizar anticipadamente las metas y las maniobras de la parte contraria, sin revelar las propias intenciones. Saber esco-

ger el momento oportuno es sumamente importante. Los negocia--dores hábiles generalmente guardan todas las apariencias y cono--cen a la perfección el significado de las palabras. El "justo medio" de Aristóteles es lo que constantemente se debe buscar --por ejemplo, aparecer en público como amigo, mas no como ínti--mo, de los representantes de la parte contraria y asumir una ac--titud conciliatoria, pero no débil".

Fundamentalmente, la negociación colectiva venturo--sa es el ejercicio del arte de retroceder airosamente --retro--ceder sin parecer que se retrocede. Generalmente, las partes --piden más u ofrecen menos de lo que esperan que a la postre ten--drán que aceptar o dar. Está excluida de las reglas del juego la proposición "tómalo o déjalo" (33).

De lo expuesto podemos definir a la negociación co--lectiva de la siguiente manera: conjunto de actos, técnicas, --sistemas tendientes a lograr la formulación de un contrato co--lectivo de trabajo, o bien, a la revisión del mismo contrato lle--vado a cabo por una persona que se le denomina negociador o un grupo de personas denominados negociantes.

Algunas de las recomendaciones y observaciones --que haremos notar por lo que ve a la celebración del primer con--trato colectivo, serán aplicables a los casos de revisión, aun--que otras, por razón natural, tendrán que ser específicas de es--ta última situación.

(33) C. WILSON RANDLE. El Contrato Colectivo de Trabajo, Pag. --198.

Podemos considerar dos casos diferentes: el primero, el de una empresa nueva que va a constituirse y en la que se tiene que estudiar, entre otros aspectos, la forma cómo manejar sus relaciones laborales. Al hacer estos estudios se llegará a la conclusión en muchos casos, de que lo preferible será la celebración de un contrato colectivo de trabajo. Otro caso distinto es el de una empresa que ha venido operando con un conjunto de trabajadores contratados libremente, pero que un día resuelven organizarse en sindicato y plantean al patrón el pliego de peticiones para la firma de un contrato colectivo de trabajo.

En el primer caso, nos encontramos que cuando un grupo de inversionistas decide fundar una empresa, bien sea en forma de sociedad mercantil, o no, tiene que tomar en consideración muchos factores internos y externos, entre otros los recursos económicos de que se dispone de inmediato y la posibilidad de que problemas de expansión obliguen a necesitar más recursos. Será necesario escoger la zona del país donde sea más conveniente instalar la empresa y para ello deberán tomarse en cuenta una serie de factores físicos y comerciales que no es el momento adecuado para mencionarlos. Decididos todos los requisitos anteriores, inclusive hasta el tipo de maquinaria que se va a adquirir, es forzoso considerar al elemento humano que va a laborar en la empresa. Lógicamente tendrá que formularse un proyecto de organigrama que exhiba la manera de distribuir las diver-

sas actividades y en el que se consideren los puestos desde el primero hasta el último de los niveles. Esto dará idea de la forma de integrar el grupo gerencial, de los departamentos o secciones, de los grupos de asesoramiento y de todo el personal de ejecución que, si al principio puede ser reducido, es probable que con el tiempo deba aumentar. En ese momento puede aparecer la necesidad de tomar al personal requerido de un grupo organizado, o sea el de tener que entablar relaciones con algún sindicato que ya opere en la localidad. Esto, naturalmente, tiene muy serias implicaciones porque puede presentarse el caso de sindicatos locales o secciones de sindicatos nacionales y en estas situaciones pueden existir antecedentes que cambien mucho de un caso a otro.

Si los empresarios resuelven celebrar un contrato colectivo de trabajo, será necesario que tomen en cuenta situaciones especiales, como es el conocimiento de las curvas del salario que se paga en la localidad y, concretamente, de los tabuladores de salarios de empresas competidoras. Además de ello, deberán compenetrarse de los contratos colectivos ya existentes, principalmente en la rama de la industria en la que se vaya a laborar, para percatarse de todas las demás prestaciones que ya se hayan otorgado en dichos convenios a los trabajadores. Naturalmente que el empresario necesita, ante todo, definir las políticas que va a seguir en su empresa, tanto las políticas generales como algunas especiales, como por ejemplo, la de salarios.

Esto permitirá considerar dentro de la comparación que se haga con los contratos colectivos de otras empresas, cuál sea la postura inicial que deba asumirse en la empresa de que se trate. A este respecto conviene tener presente que una vez otorgada una prestación, así sea en una cuantía mínima, se ha dejado abierta la puerta para que a través de contrataciones sucesivas vaya aumentando el importe de esa prestación. Eso quiere decir que - los empresarios deben reflexionar, no tanto en el costo inicial que tenga alguna prestación, sino en su contenido sustancial, - para decidir si es justa, si es conveniente y si la empresa puede otorgarla. Una vez definidas estas políticas, será indispensable integrar el equipo de contratación. Hay características-generales que se aplican a todo tipo de contrato y son las que tenemos que mencionar aquí, independientemente, como ya lo hicimos notar, de señalar otros aspectos especiales que conviene - considerar al revisar un contrato colectivo.

Las pláticas tienen que llevarse en muy alto nivel, o sea que si no interviene directamente el gerente, deben darse amplias facultades al jefe de relaciones industriales para que pueda negociar el contrato. El grupo de miembros del equipo debe estar perfectamente compenetrado de todos los antecedentes - que llavaron a la fundación de la empresa. Tiene que conocer - al detalle las políticas que se hayan aprobado por la gerencia y es indispensable también que se empape de los resultados de - estudios hechos, al comparar curvas de salarios y prestaciones-

de otros contratos colectivos de trabajo.

Con todo acierto señala C. Wilson Randle, en su obra El Contrato Colectivo de Trabajo, una serie de datos que son necesarios ya sobre salarios, ya sobre horas de trabajo, ya sobre la talidad de trabajadores que requiere la empresa, sobre productividad o bien respecto de prestaciones marginales, los cuales mencionamos a continuación adaptándolos y adicionándolos según nuestra personal experiencia:

a) Obténganse los salarios en términos de descripciones de trabajos o tareas y no simplemente en términos de títulos correspondientes a cada ocupación.

1. Tabuladores de salarios de la fábrica y de otras fábricas de la competencia, procurando explicar el contenido de los títulos dudosos de algún puesto.

2. Si existe formulado algún escalafón en la empresa, describir la estructuración de ese plan con anotaciones de los salarios de los puestos.

3. Si los salarios se pagan en todo o en parte por destajos, señalar las bases de éstos.

4. Si existe un plan de valuación de puestos, describirlo con pormenores.

5. Salarios mínimos que se pagan en la empresa.

6. Salarios mínimos legales, general o profesiona-

58.

les, que rijan en la zona económica donde se ubique la empresa.

7. Promedio de salario diario.

8. Porcentaje que representan las prestaciones adi
cionales al salario, señalando detalladamente lo que implica ca
da una de ellas.

9. Descríbase cualesquiera aumentos recientes de -
salario.

b) Datos necesarios sobre horas de trabajo.

1. Número de horas de la jornada diaria de trabajo.

2. Número de horas de la jornada semanal de traba-
jo y su distribución.

3. Equipo tecnológico introducido en los dos años-
anteriores.

4. Si la jornada es continua o discontinua.

5. Si la jornada es continua, el tiempo que se con
cede para que tomen alimento los trabajadores y para descanso.

6. Si existen diversos turnos, las horas de inicia
ción y terminación de cada turno.

c) Datos necesarios sobre trabajadores.

1. Número total de trabajadores de planta.

2. Número total de trabajadores de obra determina-
da, provisionales o eventuales.

59.

3. Número de trabajadores en labores manuales u -
operativas.

4. Número de empleados en labores intelectuales o
de oficina.

5. Distribución de los trabajadores por edades.

6. Servicios a disposición de los trabajadores:

a). Servicios médicos

b). Comedor

c). Despensas familiares

d). Establecimientos recreativos

e). Periódico o revista de la empresa

f). Otros diversos.

d) Datos necesarios sobre productividad.

1. Producción por hombre-hora.

2. Costo de mano de obra por unidad de producción.

3. Equipo tecnológico introducido en los dos años
anteriores.

4. Porcentaje del costo de mano de obra, respecto
al costo total.

e) Datos necesarios sobre prestaciones marginales.

1. Importe promedio de las cuotas patronales cu---
biertas al Seguro Social.

2. Descripción del plan de jubilaciones.

60.

3. Descripción del programa de pagos acumulativos por antigüedad.

4. Descripción del programa de pagos por fondos de ahorro.

5. Descripción del programa de seguridad.

6. Descripción del programa de ayudas para renta - de carros y por transportación y de la fábrica.

7. Política sobre vacaciones.

8. Política sobre retardos y ausentismo.

9. Políticas sobre permisos para faltar por asuntos particulares.

10. Políticas sobre períodos para aseo en el trabajo.

11. Política sobre el empleo del tablero de boletines.

12. Política sobre quejas y sugerencias.

13. Políticas sobre capacitación.

f) Documentos que deben obtenerse.

1. Copias de contratos colectivos de otras empresas de la competencia.

2. Copias de los Reglamentos Internos de Trabajo de dichas empresas.

61.

3. Manual descriptivo de la empresa que se entrega al trabajador cuando ingresa.

4. Copia del programa de incentivos.

5. Copia del manual de análisis y valuación de puestos.

En nuestro concepto, tratándose de esta primera contratación, es también indispensable conocer las organizaciones sindicales con las que se va a tratar. Analizar sus antecedentes, las prestaciones que han obtenido en el pasado, en las contrataciones iniciales y en las revisiones posteriores y, si fuera posible, hasta las características personales de los líderes con los que es necesario tratar, para llegar a un arreglo. Naturalmente que el equipo de contratación que presente la empresa debe proceder con un criterio absolutamente uniforme, para lo cual, antes de iniciarse las sesiones conjuntas con los representantes sindicales, deberán tener todas las juntas que sean necesarias los miembros del equipo de la empresa y llegar a acuerdos que se irán sosteniendo, por cada uno de los miembros del equipo, según la rama de que se trate.

Puede ocurrir que el sindicato presente un proyecto de contrato colectivo o que sea la empresa la que redacte ese proyecto. En el primer caso, es necesario prever cuáles serán las peticiones que contenga el pliego respectivo y en el segundo cuáles serán las posibilidades que ofrezca la empresa, to

mando en cuenta, en ambos casos, que es normal, dentro de la política que siguen los dirigentes sindicales, no aceptar sin modificación el proyecto de la empresa, así fuera muy satisfactorio, porque psicológicamente esto significaría el debilitamiento de la fuerza del dirigente ante la masa de trabajadores.

Lo anterior nos lleva a sugerir que, si bien las proposiciones o las contraproposiciones deben ser serias, nunca deben consistir en la última palabra, ya que como el mismo autor citado lo comenta, en este tipo de arreglos siempre hay que pensar en una retirada airosa. (34).

Asimismo el maestro Euquerio Guerrero en su obra - Manual de Derecho del Trabajo, señala cuales son las características de los integrantes del equipo de contratación, según nos lo ha enseñado la experiencia, deben ser fundamentalmente las siguientes:

1. Personas que dominan el idioma y que hablen el lenguaje claro y sencillo que todos puedan entender. Conocer, inclusive, la terminología usual entre los trabajadores, sobre todo las expresiones que se utilizan dentro de la misma rama industrial;

2. Conocimiento de los trabajos que se van a efectuar en la empresa y de la organización y funcionamiento de la propia empresa, a fin de poder argumentar, con agilidad, en las discusiones;

3. Tener facultad de decisión, requisito éste que

(34) EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales, Pag. 240.

ya señalamos con anterioridad, pues no puede ser más triste el espectáculo que dan los representantes de una empresa que acuden a pláticas sin tener autoridad para tomar decisiones. La representación sindical rehúye, inclusive, tratar con esta clase de representantes, y buscan la conexión directa con el gerente o director general, lo cual puede ser perjudicial en muchos casos;

4. Los integrantes del grupo deben entender que los compromisos que tomen son definitivos, o sea que debe haber seriedad. Conocemos de casos en que una huelga se ha prolongado en forma peligrosa porque, entre otras cosas, después de un ofrecimiento inicial, se buscó la manera de dejarlo sin efecto y eliminar las conclusiones que se habían aceptado;

5. Como también dijimos antes, el equipo de representantes debe formarse por personas de sólido prestigio, tanto por la importancia del puesto que desempeñan, como por la integridad que hayan demostrado en sus actos. Es necesaria la personalidad de estos representantes para que puedan, desde el primer momento, hacer sentir la fuerza moral que los acompaña y lograr así con rapidez un acuerdo de voluntades.

En el caso de que el proyecto del contrato colectivo se formule por la empresa, estimamos muy delicada la presentación que se haga, pues, además de que es necesario tomar en cuenta los problemas que se puedan crear con las otras empresas de la misma rama industrial, también debe estudiarse el impacto

64.

que se va a causar en el sindicato, local o nacional, que lleve la representación de los trabajadores. (35).

En el caso de una empresa que ha venido operando - con trabajadores libres hasta el día en que se organizan y demandan la celebración de un contrato colectivo, podemos distinguir dos situaciones:

a) Cuando pacíficamente y con la anuencia tácita - del patrón se constituye el sindicato, o

b) Cuando como resultado de las actitudes, violatorias a la ley, cometidas o que se atribuyen al patrón, los obreros deciden defenderse organizando un sindicato.

Naturalmente que el clima de la negociación será - muy diferente en estos casos, pues en el primero casi estamos - en las mismas condiciones de la fundación de una empresa, a las que acabamos de referirnos en los párrafos anteriores, salvo - que ya se tiene experiencia sobre la operación de la empresa y las costumbres establecidas y esto debe tomarse muy en cuenta - por los negociadores de ambas partes.

En cambio, en la segunda situación, o sea en el caso b), consideramos vital que el patrón trate de cambiar completamente su actitud psicológica, en el supuesto de que sea responsable de las violaciones que se le imputen o bien que demuestre la falsedad de tales imputaciones. De todos modos el equipo de contratación necesita apretar sus filas y actuar con gran

(35) EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, Pág. 307.

tacto para desvirtuar, hasta donde sea posible, la mala impresión que existirá en la conciencia de los trabajadores y que puede transmitirse a las propias autoridades. (36).

Para los efectos de este estudio se ha considerado como un ambiente político el que deriva de la propia existencia de la empresa como entidad y del sindicato en sí. En efecto, - la empresa por el hecho de serlo está sujeta a una serie de normas industriales, prácticas de grupos o de organizaciones empresariales, relaciones con los accionistas o los dueños y, en general, toda su actividad de tipo administrativo externo. Por lo que se refiere al sindicato, que por su propia naturaleza es una organización eminentemente política, debe estar sujeto en su actuación a la opinión, necesidades y en ocasiones, inclusive, a la presión que pueda ejercer algún otro sindicato similar. (37).

Creemos que es útil que presentemos, en forma breve, el contenido de lo que pudiéramos llamar un contrato colectivo tipo.

Normalmente estos contratos son pequeños y se reducen a un número limitado de cláusulas; pero desde el principio deben analizarse bien aquellas de contenido fundamental que en el futuro puedan sufrirse en revisiones posteriores, se tengan cimientos sólidos que la empresa debe defender en todo momento y que, si fuera preciso, puedan aumentarse otras cláusulas más bien relativas a prestaciones, pero de ningún modo, a las que,

(36) EUQUERIO GUERRERO, Ob. cit. pag. 242.

(37) CANTON MOLLER MIGUEL, La Armonía en las Relaciones Obrera-Patronales, pag. 31.

como las llamamos en la ocasión anterior, se consideran cláusulas administrativas.

Es usual que en la primera parte del contrato se haga un reconocimiento recíproco de personalidades y esto es importante porque la fuerza del contrato, como ya lo hicimos notar, radica básicamente en la aceptación voluntaria de quienes lo formulan. Los sindicatos insisten normalmente en que las empresas reconozcan que ellos son los únicos representantes genuinos del interés profesional de los trabajadores y que, por lo mismo, las empresas se obligan a tratar con ellos todos los asuntos de carácter individual o colectivo que surjan entre las propias empresas y sus trabajadores. En este punto es indispensable diferenciar las relaciones propiamente sindicales de las relaciones de trabajo. Por lo que ve a las primeras, o sea reclamación de derechos, o invocar mala aplicación de la ley o de las cláusulas contractuales, es posible aceptar la intervención del representante sindical, pero, en cambio, tratándose de los actos correspondientes a la ejecución del trabajo, de ningún modo puede permitirse la intervención de la representación sindical. Lo contrario puede paralizar prácticamente las labores de una empresa.

También es común que el sindicato, al marcar el campo de aplicación del contrato, prevea las posibles expansiones de la empresa y pretenda que, desde el principio, se obligue ésta a que el contrato que celebre regirá en cualquier de--

67.

pendencia nueva que pudiera establecer en el futuro. A este -- respecto conviene señalar también una diferencia: la empresa en el futuro crea nuevos departamentos o secciones estrechamente vinculados con la negociación inicial, es natural que el contrato colectivo tenga que cubrir tales ampliaciones; pero si no se trata de eso, sino de otras instalaciones que pueden ser conexas o, hasta en algunos casos, referirse a actividades diferentes, en poblaciones distintas de aquella en que está instalada la empresa, es muy conveniente no ligarse de antemano con una cláusula, como aquélla a que nos referimos, pues las condiciones locales son muy diversas e, inclusive, las situaciones de relaciones con otro sindicato de aquel lugar, en el futuro, podrían obstaculizarse, maniatando a la empresa desde el contrato inicial, si acepta aplicar el contrato a cualquiera otra unidad que más tarde pudiera constituir.

Se acostumbra dentro de las primeras cláusulas incluir algunas que se refieren al personal a quien no serán aplicables las cláusulas del contrato colectivo, por estar integrado con representantes del patrón o empleados de confianza. Es conveniente no olvidar la diferencia que existe entre estos dos grupos de ejecutivos. Ambos tienen un grado de confianza muy alto y, por lo mismo, agudizado el deber de lealtad; pero en tanto que los primeros prácticamente constituyen el grupo gerencial, lo que llaman los americanos "Top Management", los segundos intervienen en muchas funciones de fiscalización y de direc

68.

ción; pero en niveles inferiores. Legalmente los primeros -- obligan al patrón en los compromisos que tomen con el resto de los trabajadores, en tanto que los segundos no se encuentran en esta situación.

En la enumeración que se haga de las categorías de representantes del patrón y empleados de confianza, debe cuidarse de no hacerlo de ninguna manera individualizándolos. Debe mencionarse la categoría y aunque advertimos que en muchas empresas se ha englobado a todo el personal de oficina con el carácter de confianza, no creemos que esto se apague a la ley, pues lo esencial es la naturaleza de la función de confianza, como lo dispone el Artículo 9 de la ley y no el nombre del puesto o su inclusión en el contrato colectivo, como si fuera de confianza.

Las declaraciones de las partes sobre el respeto que recíprocamente deben guardarse y sobre la no ingerencia en asuntos sindicales o en asuntos administrativos, es importante, porque marca pautas que, en último análisis, deben ser las que inspiren el resto del clausulado del contrato y, sobre todo, la manera de aplicarlo.

En ocasiones, dentro de este capítulo de generalidades o al concluir el contrato, se contiene una cláusula relativa al período en que estará vigente. A nuestro modo de ver, es preferible un contrato colectivo por tiempo indefinido, pues aun cuando ya sabemos que, según los artículos 397, 399 y 399 -

bis de la Ley Federal del Trabajo, todo contrato es revisable, parcial o totalmente, cada dos años y por lo que respecta a salarios por cuota diaria será revisado anualmente, el hecho de fijarle un período determinado que concluye precisamente al cumplirse los dos años, crea psicológicamente la necesidad de elaborar un nuevo contrato y, además, impide la posibilidad de que pudiera considerarse prorrogado automáticamente el contrato inicial.

Se da mucha importancia, como es natural, al aspecto de movimiento de personal y, desde luego, casi todos los contratos colectivos incluyen la llamada cláusula de exclusión por admisión, según la cual el patrón no puede contratar para los puestos de base, sino a personas que le sean propuestas por el sindicato.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, tenemos firme nuestra convicción en el sentido de la inconstitucionalidad de esta cláusula; pero como la realidad nos exhibe, según lo hemos dicho, que casi todos los contratos colectivos contienen esa determinación, tenemos que sugerir, simplemente, que se cuide la forma de atenuar sus perniciosos efectos. Debe expresarse con toda claridad que el sindicato deberá mandar los candidatos aptos para la vacante de que se trate; que esa proposición debe hacerse en un término perentorio, de horas o de unos cuantos días y que si al transcurrir este plazo, no ha enviado candidatos, o si los que presentó fueron incompetentes y

70.

no los sustituyó oportunamente, la empresa quede en libertad de tomar trabajadores directamente con el solo requisito de que, - las personas contratadas firmen solicitud de ingreso al sindicato. Es peligroso aceptar, en relación con esto último, que se condiciones su permanencia a que sean sindicalizados, ya que esto es una decisión enteramente voluntaria de la organización y a la larga podrían verse frustrados los propósitos de la compañía. Precisamente en esta parte del contrato consideramos que es conveniente introducir las técnicas de análisis y valuación de puestos, para que, señalados los requerimientos que en cada caso existan, el candidato deba satisfacerlos, previas las pruebas de admisión que lógicamente deben quedar sometidas a la decisión final de la empresa.

Lo anterior no impide que el sindicato pueda designar delegados que presencien la ejecución de dichas pruebas, para evitar cualquier acto de parcialidad o favoritismo; pero si - las organizaciones de trabajadores tienen el arma extraordina--ria de esta cláusula de exclusión por admisión, los empresarios, como contrapartida, deben tener, cuando menos, la posibilidad - de aceptar sólo a personas competentes e, inclusive, de someterlas a examen o período de prueba de treinta días, como lo dispone el Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, si el patrón cumplió con la obligación de capacitar al personal, como lo dispone el Artículo 132 fracción XV de la propia ley.

La entrevista inicial, que es otro de los aspectos

importantes de las técnicas de relaciones industriales, debe incluirse en alguna parte de estas cláusulas, así como las pruebas teóricas y prácticas a que debe sujetarse al candidato.

En algunos casos, dentro de este capítulo, se incluye la materia de escalafones, bien sea por departamentos o general y único en la empresa. Aunque no podemos desconocer el valor que tiene la antigüedad, es absolutamente necesario que se contrarreste la existencia de escalafón ciego con los cursos de capacitación para que quede siempre condicionada la admisión de un trabajador a su mayor competencia, y solamente en igualdad de competencia, puede tener valor la mayor antigüedad de alguno de los candidatos.

También es útil establecer cláusulas que permitan cierta flexibilidad a los patronos para no cubrir algunos puestos en ausencias temporales de sus ocupantes, cuando ello no fuere necesario para el desempeño de las labores. Lo contrario crea, en ocasiones, una sobrecarga de puestos que pesan enormemente sobre los costos de cualquier negocio.

Se considera como un capítulo importante, el que se refiere a las jornadas de trabajo, debiendo tenerse en cuenta que solamente deben marcarse lineamientos generales, ya que al reglamento interior corresponderá entrar al detalle para señalar períodos de tolerancia, horarios variables, etc. Lo importante aquí es que, si la empresa puede laborar en diversos turnos, se autorice a los empresarios para hacer los cambios ne-

cesarios, con el único requisito de dar aviso previo y suficiente a los trabajadores y al sindicato.

También es muy útil especificar que el tiempo extraordinario solamente podrá laborarse con autorización expresa y por escrito del patrón, pues aunque estamos convencidos de que es conveniente evitar esta clase de trabajo, siempre que sea factible, no podemos desconocer que hay muchas ocasiones, en que necesidades del trabajo obligan a laborar más allá de la jornada normal.

También es necesario que se prevenga que es obligatorio para los trabajadores laborarlo dentro de las limitaciones que establece la ley, pues en ausencia de esta disposición, en ocasiones, los trabajadores, como una medida de presión contra la empresa, se niegan a laborar durante ese tiempo y mientras que se hacen los trámites legales para demostrar la obligación que les corresponde, a fin de trabajar en la jornada extraordinaria, la empresa sufre quebrantos muy serios, que es preferible desde el principio considerar y por ello establecer disposiciones como las que aconsejamos.

En nuestro concepto es conveniente, dentro de alguno de los capítulos, establecer alguna cláusula que reproduzca expresamente el texto de la fracción IV del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, para que en el caso concreto de la empresa de que se trate, se acepte por el sindicato, como representante de los trabajadores, que éstos deben ejecutar su labor

con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, - tiempo y lugar convenientes.

También conviene insistir en la disposición de la fracción III del mismo artículo legal, para recalcar que los -- trabajadores deben desempeñar el servicio contratado bajo la di rección del patrón o de su representante, a cuya autoridad es-- tarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo. Esto in--- cluido en el contrato, con apoyo en los preceptos legales, ser-- virá a la empresa para contrarrestar cualquier influencia noci-- va en que los representantes sindicales puedan pretender inter-- ferir en el trabajo, so pretexto de una representación sindical que se contenga en la primera parte del contrato colectivo.

Es usual incluir los días festivos que en cada em-- presa se conceden a los trabajadores y en los que éstos tendrán permiso para faltar a su labor con goce de salario. Como es sa-- bido, la ley incluye siete días y uno más cada seis años, pero-- según las costumbres regionales, es frecuente que a estos días-- se agreguen algunos otros. La abundancia de los descansos es -- perjudicial para el trabajo, como también es la renuencia abso-- luta para reconocer determinadas solemnidades o fiestas locales que, al no concederse por el patrón, obligan a los trabajadores a laborar con desgano y con mala voluntad para quien no quiso -- comprenderlos con ese motivo.

También se acostumbra expresar los períodos de va-- caciones de que deben disfrutar los trabajadores. En algunos -

contratos se reproduce el texto legal, en otros se concede mayor número de días después de cierto tiempo de servicios y en otros más se otorgan períodos de vacaciones más amplios, se incluyen uno o dos días más de salario, pero no de descanso, o prestaciones por concepto de gastos en el período de vacaciones. La empresa puede establecer en esta parte una disposición clara para que ella sea la que fije las fechas en que se tomen los períodos de vacaciones, lo cual responde al contenido del Artículo 81, último párrafo, de la ley laboral.

La jornada de trabajo, como se sabe, puede ser continua o discontinua, precisándose así la característica en el capítulo que estamos analizando de cualquier contrato colectivo de trabajo. En el caso de que fuera jornada continua hay obligación para que el patrón conceda media hora de descanso y que este tiempo forme parte de la jornada de trabajo, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, según lo previenen los Artículos 63 y 64 de la ley laboral.

Por último, se contienen también en esta parte disposiciones para que los trabajadores puedan faltar por períodos de uno a tres días en el caso de muerte de familiares próximos, así como la posibilidad de conceder permiso sin goce de salario. En este último caso debe cuidarse de dejar, sólo a juicio del empresario, la apreciación de la causa que motiva la solicitud de permiso.

Uno de los capítulos más importantes y que general

75.

mente esté relacionado con un anexo al contrato, es el relativo a los salarios, pues dentro de las cláusulas se acostumbra solamente anunciar la obligación del pago de salarios en determinadas fechas y las limitaciones que al patrón se fijan para hacer descuentos al salario; pero en el anexo a que hicimos referencia, se contiene el tabulador de salarios, materia ésta que por sí sola sería suficiente para un texto completo, pues el tema se presta a muchísimas consideraciones para tratar de fijar la remuneración equitativa que perciban los trabajadores.

La prevención de riesgos profesionales está contenida en diversos preceptos de la ley laboral, ya en forma de obligación para los patrones, ya en forma de obligación para los trabajadores, de acatar las normas de seguridad, ya inclusive como causa de rescisión del contrato por resistencia del obrero a acatar los mandatos de seguridad; pero, independientemente de todas estas disposiciones, que indican la honda preocupación del legislador en tan importante materia, es normal que en los contratos colectivos se incluya un capítulo relacionado con la prevención de riesgos profesionales y con la creación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. En nuestro concepto, debe insistirse mucho en que los empresarios cuiden de que se redacten con claridad las cláusulas de ese capítulo y, sobre todo, en que se acaten.

La materia de despidos y disciplinas se contiene también en una sección especial de los contratos colectivos, -

bien para reproducir algunos de los preceptos legales o para -- reproducir algunos de los preceptos legales o para ampliarlos, -- señalando causas de despido diferentes a las que contiene el Artículo 47 en sus primeras catorce fracciones, o bien para regular la facultad patronal de despedir a sus trabajadores. Esto último es muy importante, pues aun cuando no somos partidarios de una política de despidos y de sanciones, creemos que es indispensable mantener el principio de autoridad y disciplina, -- que es básico para la realización de los objetivos de cualquier organización humana.

Se incluye normalmente, por último, un capítulo de aspectos varios, o de generalidades, en que se precisan las fechas de depósito del contrato, la ministración de herramientas y útiles de trabajo, etc.

Repetimos lo que hicimos notar desde el principio, o sea que nos referimos al más sencillo de los contratos colectivos y que, naturalmente, en otros que son muy elaborados podrán citarse otras muchas cláusulas, algunas, inclusive, referidas a la terminología usada, que no es el caso por el momento -- de analizar, ya que nuestro propósito, en esta ocasión, ha sido el presentar solamente un panorama general dentro del que es posible establecer muchas peculiaridades. (38).

(38) EUQUERIO GUERRERO, Ob. cit. pag. 243-250.

11. IMPORTANCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y SU REVISION.- Al entrar al estudio del presente tema es conveniente referirnos al derecho del trabajo que siendo un derecho vital y cambiante al variar las condiciones económicas del pueblo; es un derecho en constante transformación, al que no puede seguir la ley; pues bien, este papel está reservado al contrato colectivo de trabajo; lo que la ley no puede, lo consigue el contrato colectivo; fácilmente se amolda a las necesidades del momento, porque puede variarse y porque su modificación es sencilla, ya que su vigencia es a corto plazo y porque basta la voluntad de las partes para modificar su contenido.

El contrato colectivo de trabajo, por su parte, completa la obra de la asociación profesional y produce una mayor solidaridad entre los trabajadores: El principio de la igualdad de condiciones de trabajo acostumbra a los hombres a estimar que su problema no es puramente individual, sino colectivo; en el contrato individual de trabajo obra cada trabajador un poco egoístamente, porque procura las mayores ventajas, sin importarle las necesidades de los demás; en la asociación profesional y mediante el contrato colectivo, cambia de actitud el trabajador y procura el bien común. Por estas mismas razones, el contrato colectivo ordinario está perdiendo terreno: El problema ac al del derecho del trabajo no es el mejoramiento de las condiciones de trabajo de una comunidad de obreros, sino la elevación nacional de la clase trabajadora. Una vez más se ha

78.

revelado el derecho mexicano una avanzada para las legislaciones extranjeras, pues el contrato-ley permite lograr este anhelo nacional. Y es probable que en el futuro, las condiciones de trabajo se regulen mediante contratos nacionales. (39).

El contrato colectivo de trabajo, según queda expresado, ha desempeñado un papel importantísimo: En primer lugar, porque igualó la posición de los trabajadores y del empresario; no nos cansaremos de repetir que el derecho del trabajo es un derecho auténticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respeto al hombre que trabaja. Pero su aspecto principal consistió en el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros; si el contrato individual de trabajo dependiera de la voluntad de las partes que lo celebran y de las disposiciones de la ley, el trabajo sería poco menos que una esclavitud; el contrato colectivo, al mejorar las condiciones de vida de los hombres, ha servido para dignificar al trabajo; bastaría asomarse a aquellas industrias en que aún priva el contrato individual de trabajo, para convencerse de nuestros asertos.

La función del contrato colectivo de trabajo es triple: Es fuente de derecho, con plena validez y obligatoriedad. Por otra parte, sirve el contrato colectivo para concretizar los mandatos del derecho del trabajo; las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el contrato colectivo. Finalmente, tiene el contrato colectivo como misión,

(39) DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit. pag. 470

mejorar, en beneficio de los trabajadores, el derecho legislado y significa una enorme ventaja: Es vehículo de progreso para la clase trabajadora y salva la lentitud de la ley. El derecho del trabajo es un derecho vital y cambia al variar las condiciones económicas de los pueblos; es un derecho en constante transformación, al que no puede seguir la ley; pues bien, este papel está reservado al contrato colectivo de trabajo; lo que la ley no puede, lo consigue el contrato colectivo; fácilmente se amolda a las necesidades del momento, porque puede variarse y porque su modificación es sencilla, ya que su vigencia es a corto plazo y porque basta la voluntad de las partes para modificar su contenido. (40).

Posteriormente entraremos a estudiar las técnicas usuales de revisión de un contrato colectivo que se llevan a cabo regularmente por las grandes empresas y así mismo las características especiales que debemos de tomar en cuenta al revisar un contrato colectivo.

Las calidades que estimamos necesarias en los integrantes del equipo de contratación, son las mismas, aun cuando aquí debe tomarse en consideración que ya ha habido experiencia en el manejo de personal dentro de la empresa y que, por ello, no solamente debe pensarse en las políticas de la empresa hacia el futuro, sino también en el resultado de las deficiencias observadas en el pasado, por la aplicación del contrato colectivo que se revisa.

(40). DE LA CUEVA MARIO, Ob, cit. pag. 461.

Randall propone lo que nosotros desde hace mucho - tiempo vimos como un procedimiento práctico en la revisión de - los contratos colectivos. Se refiere al análisis de quejas ocurridas durante el período en que estuvo vigente el contrato que se va a modificar. Nosotros encontramos que un procedimiento - útil es exigir a todos los jefes de departamento y de sección, - que durante los dos años que va a regir un contrato colectivo, - vayan anotando por escrito, en cada caso concreto, los problemas que se han creado al aplicar cláusulas de dicho contrato. Esto permite ir llevando una especie de historia de las deficiencias que aparecen en el contrato y cuando se acerca la fecha de su - revisión, es muy útil que el Jefe de Relaciones Industriales recoja todas esas observaciones escritas, para que pueda presen--tar un cuadro, fundado en los hechos, en que se demuestre lo inconveniente de determinadas cláusulas o cuando menos de la redacción con la que aparecen en el contrato.

Creemos, además, que para prepararse oportunamente a la revisión del contrato es conveniente tener juntas con los- funcionarios de alto o medio nivel, y posteriormente mantener - este sistema de comunicación, para que todos ellos se sientan - vinculados con la dirección de la empresa y le presten su apoyo valiosísimo, en las conversaciones que sostienen diariamente - con los demás trabajadores.

Conviene también analizar serenamente las políticas

que ha aplicado la empresa, ver los resultados que se han logrado y corregir todas las lagunas que se observen. Por ello es que, en términos generales, puede aconsejarse, o bien preparar un proyecto de contrato colectivo, o un pliego de observaciones, que servirá para rebatir algunas peticiones inadecuadas o para obtener la reconsideración a la redacción de algunas cláusulas contractuales.

En materia de revisión de contratos, es muy conveniente tomar el pulso a la situación como se ha venido manejando por las autoridades laborales, pues aun cuando no hay reglamentación por lo que ve a porcentaje de aumento de salarios, punto éste el más discutido en estas revisiones, constituye un dato muy orientador el conocer cuáles han sido los aumentos sancionados por la autoridad en las revisiones que inmediatamente acababan de ocurrir. Para esto es muy fácil formar parte de agrupaciones patronales o de Jefes de Relaciones Industriales, en las que, dentro de un ambiente de absoluta cordialidad y confianza, se intercambien experiencias que permiten, al que se encuentra en vísperas de una contratación, apreciar adecuadamente el terreno en el que se van a llevar a cabo las negociaciones.

Indudablemente que es necesario tomar muchas informaciones de carácter económico, principalmente de aquellas que dan una idea verdadera de la curva del costo de la vida, pues como la experiencia nos lo ha enseñado, en muchísimas revisio-

nes de contrato, una de las razones que más invocan los representantes sindicales, en cierta manera con una justificación simplista, es la de que habiendo aumentado el costo de la vida, el trabajador necesita un aumento de salario.

La empresa necesita revisar cuidadosamente sus fuerzas económicas para saber realmente hasta dónde puede llegar en la concesión de aumentos de sueldos o de otras prestaciones, también económicas. Esto no quiere decir que la medida del aumento se determine por las posibilidades de la empresa, pues hay otra serie de factores que intervienen; pero indudablemente que es fundamental considerar las posibilidades que tiene el patrón o la necesidad, llegando cierto límite, de repercutir en los costos de producción y condicionar el aumento de salarios a un aumento en los precios de los artículos elaborados o de los servicios que se prestan.

Aun cuando reconocemos que todavía falta en muchos dirigentes empresariales y dirigentes obreros, preparación para aceptar prestaciones justas, sin necesidad de que sean arrancadas por la presión que significa una amenaza de huelga, entendemos que ya hemos llegado a una etapa, en nuestro desenvolvimiento industrial, en que es necesario ver en la revisión del contrato colectivo, no un período de guerra en que las dos partes contratantes tratan de actuar destruyendo a la contraria, sino una etapa de comprensión en que se reconozcan mutuamente las ne-

cesidades que deben cubrirse. Este cambio de postura psicológica, indudablemente contribuirá a mejorar el clima que existe en las revisiones de contrato y darle a este instrumento valiosísimo, el verdadero sentido de regulador entre los factores de la producción.

Otro aspecto que es muy importante tomar en cuenta será el contenido del pliego de peticiones que presentarán los trabajadores. Conociendo la forma como se manejaron las relaciones obrero patronales durante los dos años en que rigió el contrato colectivo, se podrá tener una idea de cuál será la postura sindical. Desgraciadamente no puede desaparecer todavía la técnica del regateo y por ello las peticiones sindicales normalmente se inflan considerablemente; pero el ejecutivo de empresa, que conoce a su personal, puede apreciar hasta dónde es real la cifra de aumento que se solicita y hasta dónde contiene un abultamiento que permitirá ir reduciendo sus peticiones hasta llegar a la cifra de ajuste. La postura equivocada de los dirigentes de la empresa, en esta materia, puede ser muy peligrosa.

Quando llega el momento en que el empresario debe conocer el pliego de peticiones, o sea sesenta días, cuando menos, antes de que concluya la vigencia del contrato colectivo, según lo dispone el Artículo 399 de la ley laboral, los representantes de la empresa se encuentran ya, no en presencia de su

posiciones, sino de hechos ciertos, y viene aquí una segunda fase que es también de vital importancia.

Las peticiones contenidas en el pliego de revisión que presenta el sindicato deben ser objeto de una valuación para que se conozca, no sólo el total del costo que implica esa solicitud, sino el detalle de cada petición e, inclusive, las repercusiones que una cláusula va a ejercer en las otras.

El empresario hábil y conocedor de su empresa y de su sindicato, puede clasificar las peticiones de relleno y aquellas que verdaderamente interesan a la organización sindical. - Entonces podrá establecer la comparación entre lo que se pide y lo que se puede dar, para formarse un plan completo de la técnica que seguirá en la revisión del contrato colectivo.

Al llegar a la mecánica de las discusiones de revisión, es conveniente preparar adecuadamente todos los aspectos, inclusive los del medio físico que se escoge, para tener estas reuniones con el sindicato.

Si dentro de la representación de la empresa interviene un funcionario con gran autoridad moral, inconscientemente se convierte en el presidente de debates, pues los propios dirigentes sindicales reconocen que debe haber un orden, si se quiere avanzar en las discusiones. Realmente en esta ocasión - es cuando se necesita acudir a los aportes de la psicología, - pues en el intercambio de puntos de vista, se podrá ir advirtiendo

do la mentalidad con que operan los representantes de ambas partes.

Se recomienda, como una política invariable en estas reuniones, nunca colocarse en posiciones cerradas, sosteniendo que las ofertas o negativas son la última palabra de una parte. Salvo aquellos puntos en que la empresa no puede ceder por ningún motivo, o sea precisamente en las cláusulas administrativas, las posturas que se tomen deben permitir siempre, como ha dicho algún tratadista "retiradas airoas". En cambio, tratándose de esas cláusulas administrativas, cuya aceptación puede significar la ruina de la empresa, la representación empresarial, desde el primer momento, debe adoptar una actitud muy firme, tratando de convencer con razonamientos a los representantes obreros de las consecuencias funestas que para la empresa y en último análisis, para ellos mismos, podría significar la aceptación de tales peticiones.

Si las pláticas fracasan y es necesario acudir a la intervención de representantes del Gobierno que actúen como funcionarios conciliadores, es indispensable que la empresa plantee ante la autoridad, con la mayor sinceridad y veracidad, la situación a la que se enfrenta. Para hacerlo debe acompañar las pruebas que obren en su poder, que permitan al funcionario conciliador reconocer la veracidad de la afirmación empresarial. - La circunstancia de que durante mucho tiempo se haya seguido la táctica de afirmar ante la autoridad que la empresa por ningún-

motivo puede aceptar una prestación, pues significaría su ruina y a la larga se hayan aceptado esas peticiones y no se ha ocasionado la ruina de las empresas, ha creado un ambiente muy perjudicial, pues los funcionarios ven con recelo posiciones irreductibles que toman los empresarios.

Repetimos que en materia de cláusulas administrativas es necesario, aun en presencia de la autoridad, mantener posturas completamente definidas y enérgicas; pero al hacerlo el empresario debe estar resuelto a afrontar los graves daños de una huelga, antes de ceder y entregarse maniatado a la representación sindical.

Según la naturaleza de la empresa de que se trate, podrá convenir el recurso de la publicidad o no, pues muchas veces es preferible que una revisión de contrato transcurra dentro de la mayor discreción, sin que trascienda al público consumidor. En cambio, en otras ocasiones, es necesario reforzar la postura moral de la empresa por el apoyo que pueden darle sus propios clientes; pero esta publicidad debe manejarse con la mayor inteligencia, para no crear situaciones difíciles que la misma autoridad puede considerar inconvenientes.

Respecto de cuáles son las cláusulas que primero se discuten y si conviene aceptar de inmediato las de tipo económico o reservarlas hasta el final, existen circunstancias que impiden dar una opinión aplicable a todos los casos. Si creemos que para fortalecer la posición legal y demostrar que el pa

trón no se ha negado a revisar el contrato colectivo, es conveniente que aquellas cláusulas que son razonables y que el patrón puede aceptar, sin mayor perjuicio, se vayan concediendo durante el período de discusiones, para que al llegar el momento final exista un grupo de esas cláusulas que el patrón ya hubiera aceptado. Esto, en algunos casos, puede ser la base para invocar justificadamente una declaratoria de inexistencia del movimiento de huelga, al que se hubiere emplazado.

Respecto de la aceptación previa o final de las peticiones económicas, nos encontramos con criterios opuestos. Nuestra personal experiencia nos lleva siempre a considerar que el conjunto de cláusulas económicas conviene dejarlo para el último momento, pues sólo así será posible negociar otras peticiones de la empresa que pueden aceptarse, a cambio de subir en un punto o fracción de punto, el porcentaje general de aumentos.

En cualquiera de los casos que hemos mencionado en ocasiones anteriores, llega el momento en que nos encontremos con un contrato colectivo de trabajo. Podrá tratarse del contrato que exista por primera vez en la empresa o bien del que haya sido resultado de las pláticas de revisión y que, de todos modos, contenga variantes en su clausulado que le den características novedosas.

A nuestro modo de ver, es indispensable, en primer lugar, celebrar juntas de alto nivel con los funcionarios que integran el grupo gerencial y después con los ejecutivos de se-

gundo nivel, empleados de confianza, juntamente con el jefe superior del que dependen y que pertenezca al primer grupo. Estas reuniones tendrán por objeto empapar a todo el personal de mando sobre el contenido del nuevo contrato colectivo de trabajo, a fin de que conozca exactamente la intención y la interpretación que debe darse a cada cláusula. Aun tratándose de aquellas prevenciones que el patrón hubiera tenido que aceptar, contra su voluntad, por imposición de la autoridad, auspiciando peticiones del sindicato, será necesario que se explique bien su contenido, no con el propósito de burlar tales disposiciones, sino de cumplirlas lealmente aunque se prevean resultados inconvenientes. En todo caso, a este respecto, convendrá exigir un especial cuidado para ir anotando las consecuencias poco satisfactorias que se deriven de la aplicación de tales cláusulas, a fin de que en la próxima revisión del contrato pueda llevarse un acopio de argumentaciones que demuestren lo indebido de aquellas disposiciones.

El contrato colectivo necesita imprimirse en número suficiente de ejemplares para que se conozca por todo el personal ejecutivo e, inclusive, por los trabajadores, ya que según el concepto que tenemos de esa institución, deberá incluir disposiciones que consignent deberes para los empresarios pero también aquellas que contengan deberes para los trabajadores.

Durante la vigencia del contrato colectivo debe tenerse muy en cuenta que constituye la ley del grupo, que sus

preceptos son obligatorios, a menos que impliquen una renuncia a los derechos del trabajador contenidos en la ley que será conveniente, en los casos más delicados, ir cuidando los precedentes que se sientan y que, en forma analógica, pudiéramos considerar como la jurisprudencia de la empresa. Por ello es útil que el Jefe de Relaciones Industriales proponga a la gerencia las políticas que en esa materia deben seguirse por todo el personal.

Esto permitira unificar criterios e impedir resoluciones contradictorias que el sindicato tendrá buen cuidado de registrar y oportunamente hacer valer.

Tratándose de contratos colectivos en empresas importantes, es frecuente que existan "anexos" al contrato cuya redacción debe acelerarse, para tener a la brevedad posible un conjunto de disposiciones que rijan la vida de la empresa.

Vamos a señalar a continuación algunos aspectos en la aplicación diaria del contrato colectivo que nuestra experiencia nos ha indicado, cuando hay deficiente redacción o contenido equivocado en las cláusulas de un contrato colectivo. También vamos a tratar de sugerir aplicaciones de técnicas de relaciones industriales, conjuntamente con el cumplimiento del contrato colectivo, a fin de eslabonar ambas cosas y permitir que el valiosísimo instrumento constituido por el contrato colectivo, rinda óptimos frutos:

Es frecuente que amparándose en cláusulas del con-

trato colectivo, los representantes sindicales traten de interferir en la ejecución de las labores de la empresa. En esta materia creemos que es muy importante precisar la posición de la empresa, pues si para llevar adelante su trabajo diario necesita convenir con el sindicato las distintas modalidades que las necesidades de la propia labor indican, se verá entorpecida grandemente la marcha de la negociación y esto, a la larga, perjudica a los mismos trabajadores.

Las órdenes dadas por un jefe, en tanto no impliquen actitudes ilegales o inmorales, deben ser acatadas por los trabajadores, independientemente de que con posterioridad, si hay lugar a presentar reclamación a la empresa, por órdenes que excedan las labores de un puesto o por otra causa similar, se discutan estas situaciones y se convenga la consecuencia a que llegue la conclusión adoptada que, normalmente, podrá traducirse en un pago de diferencias de salario o en una advertencia para casos futuros que impidan la repetición de una orden inconveniente.

Debe hacerse notar que de acuerdo con el Artículo 47, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo, es motivo de rescisión del contrato individual, sin responsabilidad para el empresario, el hecho de que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. Por tal motivo, cuando se da una orden es conveniente que el jefe analice si corresponde su eje--

cución al trabajador a quien se le dirige y si la respuesta con la que pretende justificar su negativa, está fundada en una causa justificada.

Uno de los grandes problemas con los que se enfrentan las empresas son las constantes demandas de nivelación de salarios por supuestos errores al fijar la retribución de cada puesto. Por otra parte, en la determinación de la persona que deba ocupar un puesto vacante, se tienen serios conflictos por las actitudes opuestas que suelen tomarse. El representante patronal afirma que el candidato es incompetente porque no conoce o no tiene aptitudes para desempeñar los requerimientos del puesto. El representante sindical o el trabajador sostienen lo contrario.

En nuestro concepto, para solucionar estos problemas que originan fricciones entre las partes, es muy útil realizar una verdadera campaña para convencer a los representantes del sindicato y de los trabajadores, de las bondades que encierra un adecuado sistema de análisis y valuación de puestos.

Conviene recalcar cuál es el espíritu del Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo al que nos referimos en ocasiones anteriores, para hacer comprender que hasta ahora la forma más técnica y más imparcial de fijar la cantidad y calidad del trabajo de cada puesto en la empresa, es adoptando algunos de los sistemas que al respecto se han ideado dentro del análisis y valuación.

Por otra parte, es indispensable conocer los merecimientos o cualidades de cada trabajador, para poder cumplir con el propio Artículo 86, cuando se refiere al salario igual para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Estas últimas no pueden dejarse al arbitrio, simpatía o capricho de un jefe, sino que para ello se ha ideado precisamente la técnica de calificación de méritos. Tomando todas las precauciones que garanticen la imparcialidad en el juicio, se podrá, en un momento dado, exhibir ante el sindicato o ante la autoridad, si fuere preciso, las razones que fundamentan la actitud del patrón para otorgar un salario más alto al trabajador más eficiente.

Ya hicimos notar también en ocasiones anteriores, que hay dos cláusulas llamadas de seguridad sindical, que generalmente se incluyen en los contratos colectivos, La llamada cláusula de exclusión por admisión y la cláusula de exclusión por separación. Respecto de la primera, señalamos los graves problemas que se causan por una aplicación mal reglamentada de tal cláusula, que entrega en manos del sindicato el suministro absoluto de personal a la empresa. Aun en el supuesto de que se hubieran cuidado los aspectos de reglamentación referidos, creemos que cuando un sindicato no cumple con la obligación de suministrar candidatos suficientes, en el término razonable que se haya estipulado o se considere adecuado, la empresa, por aplicación de principios generales de derecho, ante la actitud-

de incumplimiento por parte del sindicato, podría efectuar una contratación directa de personal, sin esperar indefinidamente que el sindicato tenga deseos de cumplir con su deber. En el conflicto jurídico que con ese motivo se planteara tendría que invocar, como principio general, que el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

Por lo que ve a la cláusula de exclusión por separación, creemos que al incluirla en el contrato colectivo debe cuidarse que vaya unida a una serie de preceptos reglamentarios, para limitar el campo de su aplicación a faltas verdaderamente graves y para que el sindicato demuestre fehacientemente a la empresa que cumplió con todos los requisitos legales y que, por la mayoría de las dos terceras partes de sus miembros, se aplicó esa trascendental e inconstitucional cláusula a un trabajador.

También, en el supuesto de que se hubiera omitido la reglamentación al redactar el contrato colectivo, el empresario, en nuestro concepto, podrá invocar tanto las disposiciones legales, como la interpretación que ha dado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para exhibir, antes de efectuar la expulsión del trabajador sancionado, se le compruebe que la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores, en votación directa y personal, en la asamblea respectiva, acordaron esa ex-pulsión.

Muchas veces, por falta de comunicación oportuna o

por haber empleado un medio incorrecto para transmitir una orden, se generan conflictos en la empresa. A este respecto, conviene tener siempre presente lo dispuesto en la fracción VI - del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se refiere a una obligación patronal, como es la de guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de dar mal trato, de palabra o de obra.

En materia de seguridad en el trabajo es frecuente que, después de ocurrir un riesgo profesional que puede llegar a la pérdida de una vida, se agudice la sensibilidad de los trabajadores, de los representantes sindicales y de los ejecutivos de la empresa. Por el contrario, hemos presenciado también situaciones en que, con criterio fatalista, contrario a cualquier medida de seguridad, representantes sindicales o jefes de departamento lo atribuyan a la mala suerte, imposible de controlar, recurriendo a la expresión "ya le tocaba", y concretándose a deplorar lo ocurrido en el caso concreto.

Nosotros creemos que la aplicación del contrato colectivo, en esta materia, debe orientarse básicamente hacia la prevención de los accidentes y que una cuestión, a veces descuidada en las empresas, es la de integrar, dar respetabilidad y, por lo mismo, fuerza, a la comisión mixta de seguridad e higiene.

Si en la mente del ejecutivo de una empresa sólo existe la idea de salir del paso, cumpliendo con un precepto =

del contrato colectivo y de la ley, para crear un organismo de aparato que no cumpla una función efectiva, la seguridad estará de duelo.

Una técnica de relaciones industriales que en nuestro concepto atrae las voluntades del personal, es la de interesarse la gerencia en un programa de seguridad industrial. Dar vida a los preceptos del contrato colectivo y de la ley que tratan estas materias y, cuando desgraciadamente ocurre el accidente, ser inflexible en la aplicación de las medidas que el contrato contenga y pensar no sólo en la desgracia de quien lo sufrió o de sus deudos, sino fundamentalmente en la experiencia - que de ahí debe sacarse para prevenir en el futuro la repetición de otro riesgo.

Aun podríamos señalar otros muchos casos que significan problemas en la aplicación diaria del contrato colectivo, pero consideramos necesario poner punto final a estas explicaciones. Sin embargo, antes de hacerlo, nos referiremos a una situación verdaderamente interesante, por lo que ve al ámbito de aplicación del contrato colectivo.

Sabemos que dentro de la empresa existe un conjunto de personas que forman el grupo de los empleados de confianza. Estas personas, según lo dispone el Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, pueden estar exceptuadas de la aplicación del contrato colectivo y este problema es precisamente el que motiva nuestra última reflexión.

Se arguye por algunos, que es conveniente aceptar expresamente la aplicación del contrato colectivo al personal de confianza, porque entonces éste se sentirá amparado por las disposiciones de tal contrato y no considerará que su situación es inferior a la de los trabajadores sindicalizados. Otros argumentan en el sentido de que es inconveniente esta aplicación extensiva del contrato colectivo, porque entonces el personal de confianza, inconscientemente, se siente ligado a la suerte del personal sindicalizado y, por lo mismo, aun sin quererlo, desea en el fondo el éxito del sindicato cada vez que se revisa el contrato, porque sabe que las mayores prestaciones que aquél obtenga redundarán en su beneficio.

Nosotros creemos que ambas posturas son correctas; pero que para evitar los perjuicios invocados en segundo lugar, es necesario que en las empresas se reconozca el valor imponderable que tiene el grupo de ejecutivos, empleados de confianza y darles un tratamiento no solamente igual al personal sindicalizado, sino mejor. Si de esas personas se exige la lealtad elevada a la mayor potencia, el patrón, a su vez, debe corresponder agudizando su deber de previsión y sus consideraciones por lo que ve a trato, salario y prestaciones adicionales.

No somos partidarios de que coincida la revisión de las condiciones de este grupo de trabajadores con la revisión del contrato colectivo, sino que, por el contrario, pensamos que justamente en las épocas que no corresponden a la revisión,

conviene estudiar la situación de este importante grupo.

Tampoco creemos aconsejable formular una especie de contrato colectivo para estos trabajadores de confianza, sino - que, salvo las reglas generales, que lo son por su naturaleza, - será conveniente individualizar casos para dar a los trabajadores, tanto la sensación del reconocimiento personal de sus características, como evitar que los acuerdos emitidos en su beneficio pudieran estimarse como antecedentes de lo que va a ocurrir con el personal sindicalizado, al llegar el momento de la revisión.

En el supuesto de que la empresa haya aceptado la aplicación del contrato colectivo de trabajo a su personal de confianza, será preciso que el Jefe de Relaciones Industriales se constituya ante la gerencia en el primer defensor de este grupo de trabajadores, para cuidar que en ningún caso sean vulnerados sus derechos, pensando equivocadamente, que no tienen representante sindical que los defienda.

Reconocemos que este papel del Jefe de Relaciones Industriales es muy delicado; pero creemos que un empresario - consciente, entenderá perfectamente esa posición y no tomará a mal cualquier defensa que se hiciera en beneficio de las personas integrantes de ese grupo, ya que, en último análisis, lo que se está haciendo es defender a la propia empresa, que requiere un Estado Mayor coordinado, consciente y plenamente identificado con los intereses de la empresa. (41).

(41) EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales, pags. 257-264.

C O N C L U S I O N E S

I.- El Derecho del Trabajo surge como una necesidad social, derivada de la explotación de la clase burguesa a la clase trabajadora y que se desarrolla y se consolida cuando se logra la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional, cuya meta era la de pactar sobre mejores condiciones de trabajo, mediante el contrato colectivo de trabajo y el ejercicio del derecho de huelga.

II.- El contrato colectivo de trabajo empezó a desarrollarse dentro del derecho privado, pues solo, regulaba relaciones entre los contratantes y se regía de acuerdo con las normas señaladas en el derecho común.

III.- El Artículo 123 de la constitución de 1917, fué la primera constitución en el mundo que consagró a un lado de las garantías individuales las garantías sociales, y asimismo reconoció y reglamentó a la asociación profesional al expresar en la fracción XVI del Artículo mencionado que textualmente señala. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;" En esta fracción se consagró como garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para obreros como para patronos en defensa de sus respectivos intereses.

IV.- Posteriormente surgió el contrato colectivo de trabajo como un instrumento tendiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de la clase trabajadora y que ha servido para dignificarla y reivindicarla, haciéndose realidad el principio de que el trabajo es un derecho y un deber social.

V.- Como consecuencia de lo anterior, se reglamentó el contrato colectivo de trabajo en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, que fué abrogada por la de 1970, en donde se fijaron los lineamientos a seguir para obtener la revisión del contrato colectivo de trabajo sufriendo una importantísima reforma que creó el Artículo 399 bis. que entró en vigor el 1º de mayo de 1975, la cuál señala. "Que los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios por cuota diaria, la solicitud de esta revisión deberá de hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo". Considerando nosotros que es un triunfo para la clase trabajadora que los salarios efectivos por cuota diaria, sean revisados anualmente por la variante situación económica del país.

VI.- Las reglas tendientes a lograr una revisión es a través de la negociación colectiva por parte de la empresa y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

100.

VII.- Para el buen éxito en la revisión del contrato colectivo es necesario que tanto la empresa como el sindicato tengan la capacidad para dialogar sobre los problemas que se les presenten con motivo de la revisión, y asimismo deberán tenerse un respeto mutuo tanto en lo pactado en el contrato colectivo de trabajo como en el reglamento interior de trabajo.

VIII.- Consideramos nosotros que para los efectos de la revisión del contrato colectivo de trabajo, es recomendable la intervención directa de los patronos y de los dirigentes sindicales, acompañados de sus respectivos asesores legales los cuáles deberán de conocer a fondo los problemas que se suscitan en la empresa procurando una armonía y respeto mutuo en las pláticas que se lleven a cabo para la revisión del contrato colectivo de trabajo.

B I B L I O G R A F I A.

ALONSO GARCIA MANUEL, Derecho del Trabajo Tomo I, Madrid, España.

ALONSO OLEA MANUEL, Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española, Madrid, España.

CABANELLAS GUILLERMO, El derecho del trabajo y sus Contratos. - Editores libreros Buenos Aires, Argentina. *

CASTORENA J. JESUS, Manual de derecho obrero. Sexta Edición , - México.

CABANELLAS GUILLERMO, Derecho Normativo laboral, Editorial Palma, Buenos Aires, Argentina.

CANTON MOLLER MIGUEL, La Armonia en las Relaciones Obreras Patronales Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística, México.

CAVAZOS FLORES BALTASAR, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, México.

CAVAZOS FLORES BALTASAR, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México.

C. WILSON RANDLE, El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas, Editorial Letras S.A. - México.

DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa México.

DE BUEN LOZANO NESTOR, La decadencia del Contrato, textos Universitarios S.A. - México.

EUQUERIO GUERRERO, Relaciones Laborales, Editorial Porrúa S. A. México.

EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. - México.

GALLART Y FOLCH, Derecho Español del Trabajo, Madrid, España.

GARZON FERREIRA IGNACIO, Las Convenciones Colectivas de Trabajo Madrid- España.

KROTESCHIN ERNESTO, Instituciones de Derecho del Trabajo, Editorial Palma, Buenos Aires, Argentina.

LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS, Manual de Educación Obrera, Oficina Internacional de Trabajo.

POZZO D. JUAN, Derecho del Trabajo Tomo IV, Madrid, España.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de Lunes 30 de Septiembre de 1974.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. - México.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal de Trabajo, Reformada, Editorial Porrúa, S.A. - México.