

133
201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Analisis del contrato colectivo de
trabajo y su clausula de exclusión

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

Santiago Jiménez Peña

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

I N D I C E

ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU CLAUSULA DE EXCLUSION

	Pág.
I N T R O D U C C I O N	1

C A P I T U L O I

"ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO"

1.- HISTORIA DEL TRABAJO Y ANTECEDENTES DE LOS CONTRA- TOS DE TRABAJO	1
A).- Epoca Antigua	5
B).- Grecia	6
C).- Roma	9
D).- Edad Media	15
a).- Servidumbres	17
b).- El Artesanado	19
2.- EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO	23
A).- En México	30
a).- Epoca Precortesiana	30
B).- Epoca Colonial	32
C).- México Independiente	37
D).- La Constitución de 1857	38
E).- Ley de Trabajo del Estado de Veracruz	43

F).- Contratos de Trabajo	44
a).- Contrato de Equipo	44
b).- Contrato Colectivo	44
c).- Contrato Ley	45
d).- Contratos Especiales	46

C A P I T U L O I I

"ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

1.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	47
A).- Concepto	47
B).- Requisitos Esenciales y de Validez	51
C).- Contenido del Contrato Colectivo	58
D).- Suspensión del Contrato Colectivo	69
a).- Concepto de Suspensión	69
b).- Suspensión de los Contratos de Trabajo sin responsabilidad para el Patrón	70
E).- Rescisión del Contrato Colectivo	76
a).- Concepto de Rescisión	76
b).- Rescisión Unilateral del Contrato Colectivo	76
F).- Terminación del Contrato Colectivo	81
a).- Concepto de Terminación	81
b).- Terminación del Contrato Colectivo	82
G).- Revisión del Contrato Colectivo	83

C A P I T U L O I I I

"EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

1.- INTERPRETACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	89
--	----

A).- Características	89
B).- Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo	105
C).- El Contrato Colectivo en la Ley Federal del Trabajo, Artículo 386	119
D).- Procedimientos para obtener su Obligatoriedad	125
2.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION	131
A).- La Cláusula de Exclusión por Separación	133
B).- La Cláusula de Exclusión por Separación y la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.	136
C).- La Cláusula de Exclusión por Separación y el Artículo 5º Constitucional	136
3.- LA PRESCRIPCION DEL CONTRATO COLECTIVO	138
A).- Definición de Prescripción	138
B).- Reglas Especiales de la Prescripción	139
CONCLUSIONES	144
BIBLIOGRAFIA	149

I N T R O D U C C I O N

El ideal, de nuestra Constitución, es el de crear un verdadero mexicano, cuya personalidad se encuentre distinguida por el carácter emprendedor, entusiasta y responsable propio del hombre libre.

El objeto de escribir sobre el «Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo y su Cláusula de Exclusión», es por ser este un tema muy importante en el ámbito laboral de nuestra vida social, no obstante que ha sido abordado por diversos estudiosos de la materia, sin que se le haya dado la importancia que merece.

En este trabajo se trata el tema con la mayor objetividad posible, tratando de ser realista y partiendo desde los orígenes del Derecho del Trabajo, antecedentes de los Contratos de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y la Interpretación del mismo y, al finalizar, ahondamos en la «Cláusula de Exclusión por Separación», sus características y análisis a la luz de la fracción XVI del Artículo 123 y el Artículo 5 Constitucionales.

Constituyendo un elemento de opresión para el trabajador honesto, que persigue principios de mejoramiento social, ya que, con ella, tratan de eliminar

a las personas trabajadoras que hacen ver los abusos, producto de la Nueva Reglamentación de la Cláusula de Exclusión en la actualidad, aplicándola a diestra y siniestra, menospreciando los esfuerzos del sindicalismo para alcanzar las necesidades obreras, debiendo ser, inclusive, eliminada de la Ley, para que los sindicatos no tengan pretextos, realicen un mejor propósito y se esfuercen cada día en lograr, por el camino positivo, la filiación de los trabajadores y su permanente adhesión.

Considero que este tema de estudio es de suma importancia para los estudiosos del Derecho, por lo que queda al análisis, observación y críticas de todo aquél que tenga interés en que el Derecho del Trabajo se perfeccione.

C A P I T U L O I

"ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO"

1.- HISTORIA DEL TRABAJO Y ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

A).- Epoca Antigua

B).- Grecia

C).- Roma

D).- Edad Media

a).- Servidumbres

b).- El Artesanado

2.- EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO

A).- En México

a).- Epoca Precortesiana

B).- Epoca Colonial

C).- México Independiente

D).- La Constitución de 1857

E).- Ley de Trabajo del Estado de Veracruz

F).- Contratos de Trabajo

a).- Contrato de Equipo

b).- Contratos Especiales

c).- Contrato Colectivo

d).- Contrato Ley

C A P Í T U L O I

"ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO"

1.- "HISTORIA DEL TRABAJO Y ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO"

La Historia del Trabajo viene a ser conjuntamente la historia del hombre.

Podemos afirmar, sin lugar a dudas, que en la antigüedad no existió derecho alguno, pues los amos podían disponer de la vida, inclusive, de los que estaban sujetos al régimen de la esclavitud.

El trabajo no es el resultado del albedrío del hombre. Es un imperativo de las condiciones sociales y económicas que han privado en las sociedades de todos los tiempos. En épocas remotas, ese imperativo se tradujo en esclavitud, servidumbre, en trabajo forzoso, cuando la convicción moral del hombre permitía cualquiera de esas situaciones y cuando la preocupación del derecho fueron los bienes y no la persona humana.

Indudablemente que la esclavitud, como institución, desapareció con la evolución de la sociedad, encontrando al hombre, a través de los siglos, pugnando por alcanzar primeramente la situación o condición de humano y al nacer el trabajo libre, se viene luchando por obtener mejores medios de vida que se traduzcan en

beneficio, no únicamente del hombre en sí, sino también de su familia.

El trabajo es el resultado de un estado de necesidad. Este estado de necesidad proviene del poder y de la riqueza del patrón, de la falta o carencia de medios de vida del trabajador y de una indeterminable suma de fenómenos sociales que provocó la sumisión de éste a aquél y en cuya desaparición o modificación está empeñado el derecho.

Entre las causas que dieron origen a la creación del Derecho del Trabajo, podemos citar: La desigualdad existente entre las clases, principalmente la explotación de que eran víctimas los trabajadores y la condición infrahumana en que se encontraban los mismos, que no satisfacían de ningún modo, la solución de las necesidades más apremiantes.

El Derecho del Trabajo es un producto social, porque se desarrolla en los medios humanos más numerosos o de intenso dinamismo y como resultado tenemos que los individuos que integran ese grupo social, son actores que intervienen en la vida del derecho, acatando sus normas, modificándolas o transformándolas, pero siempre con el deseo de mejorar las mismas, para que, a través de ellas, puedan alcanzar sus deseos y aspiraciones más altas.

Así nos damos cuenta, de que la evolución del Derecho del Trabajo obedece al esfuerzo del conglomerado social, esfuerzo que tiende al mejoramiento en las

condiciones de los trabajadores, a través de las legislaciones.

Podemos afirmar que, surge verdaderamente la relación del trabajo, el vínculo que une a patrones y trabajadores; hasta principios del siglo pasado, ya que en la antigüedad el Derecho del Trabajo o mejor dicho, el trabajo mismo, era considerado como despreciable y encomendado, por tal motivo, a los esclavos, a los que se identificaba como meras cosas animadas.

"Se han señalado como antecedentes del Derecho del Trabajo los "Collegia Opificum" en Roma y los "Corps de Metier" en Francia, aunque los primeros hayan sido asociaciones de carácter religioso y mutualista y los segundos, corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, equiparables a las actuales uniones de propietarios en pequeño." (1)

Podemos afirmar que el Derecho del Trabajo, al estructurarse, tuvo por objeto rescatar a los económicamente débiles de la esclavitud, al anhelo de terminar con la explotación del hombre por el hombre y a la necesidad creciente cada vez más, de la humanización entre patrones y trabajadores.

Encontramos pues, que el Derecho del Trabajo en sus inicios fue típicamente derecho de clase, protector de

(1) Cavazos Flores Baltasar, Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Bibliografía Omega, Ediar Editores, Argentina-México, 1966, pág. 31.

los trabajadores, pues éstos se encontraban sujetos a la ambición desmedida de los patrones, que, apegándose sus relaciones con sus obreros a través del principio de la «autonomía de la voluntad», los mantenían en condiciones tan infrahumanas, que carecían de los medios idóneos para satisfacer sus más elementales necesidades.

El trabajador movido por el estado de necesidad y por las condiciones sociales y económicas que privan, carece de voluntad, en consecuencia, en el contrato de trabajo no se trata de manejar esa voluntad, de descubrir los propósitos de esa voluntad, de interpretarla, el propósito de la legislación del trabajo, es precisamente, establecer las condiciones favorables para que se manifieste o pueda manifestarse la voluntad del trabajador.

Es decir, la legislación del trabajo parte de premisas diversas de aquéllas de las que arranca el Derecho Común; éste, supone que el hombre posee albedrío, que por virtud del ejercicio de su voluntad celebra actos jurídicos, entonces el derecho rodea la manifestación de voluntad de toda clase de garantías.

El legislador, en materia de trabajo, parte de una realidad contraria; el trabajador no puede manifestar su voluntad ni puede poner en ejercicio su albedrío, ya que las condiciones sociales y económicas de la sociedad crean un ambiente que lo presiona y lo obliga a aceptar las condiciones que en un momento quisiera establecer el patrón y a someterse a ellas sin discutir las y objetarlas.

El fin de la legislación del trabajo es entonces crear la voluntad del trabajador, hacerla surgir mediante la adopción de aquellas condiciones que propicien su aparición.

En conclusión, mientras que el Derecho Común parte de la base de que el hombre poseé albedrío y deja los efectos de la voluntad a lo que esa voluntad expresa, el Derecho Obrero parte de la base de que el trabajador carece de libre determinación, crea entonces las condiciones propicias para que surja y se manifieste, lográndose ese resultado mediante la determinación de los efectos mínimos del Trabajo subordinado a fin de que éste no conduzca a la sumisión del hombre.

Es pertinente referirnos a los antecedentes de los contratos de trabajo a través de los tiempos haciendo una reseña histórica en tal sentido.

A.- Epoca Antigua

En los primeros tiempos de la humanidad, no existió el problema de la división de clases, pues los hombres se preocupaban de obtener su sustento con el esfuerzo diario, tratando de obtener lo indispensable para poder vivir. La propia naturaleza les brinda todo, no encontramos conceptos como el de propiedad privada, posesión, etc., los medios de producción eran y pertenecían a toda la comunidad y, como consecuencia, todo era de todos. Esta es la etapa del comunismo primitivo.

En ésta, no podemos hablar de explotación del hombre por el hombre, cau^a que, posteriormente, originó la creación del Derecho, en forma lenta pero segura.

Sin embargo, después, la vida del hombre se vuelve sedentaria, apareciendo, en consecuencia, el pastoreo y la agricultura, surgiendo conflictos entre las tribus que ocasionaban pérdidas de vidas y derramamientos de sangre, situación que cambió radicalmente al sacar provecho, los grupos en contienda, de los prisioneros que tomaban del enemigo, convirtiéndolos en esclavos.

El trabajo en la antigüedad era esencialmente servil, así, el prisionero de guerra era convertido en esclavo y víctima de un concepto humillante del trabajo; por esto es que, en las antiguas legislaciones, sólo se encuentran, de manera mínima, normas que tratan de dignificar el trabajo o que tiendan a la defensa de los trabajadores.

Es categórico que, en esta etapa, no podemos afirmar la existencia de un Derecho del Trabajo, toda vez que los esclavos, considerados sin ninguna personalidad y dedicados al trabajo, carecían de la libertad necesaria para determinar, en un momento dado, las condiciones en que prestarían sus servicios haciendo uso de ese derecho.

B.- Grecia

La población griega fue idéntica a todos los

pueblos de la humanidad; encontramos diversas clases que la constituyeron, citándolas como sigue: Sacerdotal, que estaba integrada no únicamente por los sacerdotes, sino también por aquellas personas que se dedicaban al templo, entre los que podemos mencionar a los escribas, magos, etc. La de los Nobles, o sea, aquellas personas que sostg nian relaciones con las cortes, como los escribas, consejeros, etc. Los trabajadores del campo, artesanos, mercaderes, pequeños y grandes propietarios que integraban la población libre.

En cuanto a la esclavitud, el Maestro J.J. Castorena nos dice: "La esclavitud marcó una división profunda: el hombre libre pobre o rico, tenían la libre disposición de su persona y de sus bienes, era un sujeto de derecho, miembro o ciudadano de su Estado, frente a él, el esclavo, un bien patrimonial, objeto de relación jurídica, de cuya vida disponía el propietario, carecía de personalidad, era una cosa." (2)

Podemos afirmar que el esclavo fue considerado como integrante de la sociedad griega, pero como una cosa, que podía ser adquirido, un objeto que acrecentaba el patrimonio de su dueño; considerado como propiedad de su amo y señor, que inclusive, podía disponer de su vida.

Los esclavos no eran, propiamente hablando, personas y tenían carácter de cosas animadas, carecían de personalidad, no tenían derecho a ejercer ninguna función, no podían ser jueces ni árbitros, ni testigos en un testamento.

(2) Castorena José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Editorial Composición Tipográfica para Offset "Ale", sexta edición, México, 1984, pág. 13.

En la antigua Grecia, la organización gremial podemos encontrarla formando parte de la vida de la población. Algunos filósofos griegos, entre los que están Platón y Aristóteles, hablaron con desprecio del trabajo, especialmente del manual, vieron en la esclavitud la forma natural y necesaria del trabajo, aunque existió el trabajo libre, lo que caracteriza a esta época, es el trabajo de los esclavos.

"En Grecia nace la Cultura de Occidente al descubrir el hombre el poder del pensamiento, comprendiendo que es el único instrumento que puede permitirle llegar al descubrimiento de la verdad y a la inteligencia última de las cosas. De la meditación sobre la existencia humana surge la conciencia y el sentimiento de su destino como algo totalmente irreductible al de la simple naturaleza que lo rodea y sobre la estructura del pensamiento filosófico construido por el espíritu griego, nace el humanismo helénico y comienza la Historia de la Personalidad Europea." (3)

El esclavo queda encuadrado dentro de la estructura de la sociedad, pero no se le concede ninguna prerrogativa, ningún derecho a la meditación, por lo cual no puede perfeccionarse, ni alcanzar su felicidad, su vida se desenvuelve a través del constante trabajo que desempeña.

(3) Velázquez P. Comunismo y Catolicismo Social, Editado por el Secretariado Social Mexicano, México, D. F., 1961, pág. 10.

Además no cuenta con la condición humana, está concebido como una cosa que tiene dueño, no encontrando, en consecuencia, ninguna relación de trabajo que aquélla entre esclavo y amo; tampoco existe libertad de contratación referida al desempeño de los servicios prestados.

C.- Roma

En la antigua Roma, pueblo brillante que nos legó instituciones jurídicas que aún en la actualidad tienen notoria importancia. El derecho del trabajo no participó de este esplendor, pues estuvo regido por principios que no descubrieron su verdadera naturaleza. Roma también aceptó la esclavitud como una institución necesaria de su estructura social, esclavitud que, no obstante su aumento diario, no hizo desaparecer, completamente, el trabajo libre que se organizaba a través de las corporaciones.

"En efecto, los artesanos formaron verdaderas corporaciones; estas entidades revistieron más bien un carácter de sociedades de socorros mutuos, con atenuado carácter religioso." (4)

Los fundadores divergen en sus opiniones sobre si las Fundaciones de Colegios o Cuerpos de Artesanos deba atribuirse a «Numa Pompilio» o a «Servio Tulio».

(4) Gaste Berrios Alfredo, Derecho Colectivo de Trabajo, Colección de Estudios Jurídicos y Sociales, Volumen XXIX, Editorial Jurídica de Chile, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 1953, pág. 25.

El Maestro Mario de la Cueva, al referirse al Derecho del Trabajo en la antigüedad, afirma: "El origen de estas organizaciones (colegios de artesanos), se encuentra en la reorganización de la ciudad, emprendida por Servio Tulio, aún cuando Paul Pic, que acude al testimonio de Tito Livio, según el cual Servio Tulio no hizo otra cosa que confirmar los privilegios de que algunos Collegio disfrutaban, que hace remontar al reinado de Numa Pompilio." (5)

Las Corporaciones Romanas tenían sus sitios especiales de reunión y sus propios centros sociales, que desempeñaban un papel importante en la vida de sus miembros. En cuanto a la labor política de las corporaciones, podemos afirmar que en un principio fue limitada, surgiendo su verdadero desarrollo en las postrimerías de la República, para desaparecer en los inicios del Imperio.

Las Corporaciones tuvieron poca importancia durante la República, pues éstas, no tenían personalidad jurídica, ni podía poseer bienes propios, lo que las equiparaba a cualquier otra asociación de carácter civil que existía entonces. Con el aumento de los esclavos, el artesanado fue decayendo y los «Collegia» se pusieron a disposición de agitadores políticos, lo que ocasionó que Julio César las disolviera.

Por medio de la «lex Julia», las corporaciones son reglamentadas nuevamente, sustituyendo, la exigencia de autorización para integrarlas, por lo que existía

(5) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1938, pág. 8.

antes, es decir, que lo podían hacer libremente.

Las corporaciones adquirían su mayor desarrollo después del Imperio Romano, pues al ocurrir el fenómeno contrario, es decir, la disminución de los esclavos, aumentó, en consecuencia, el trabajo, concediéndoles privilegios a las corporaciones; primero por Marco Aurelio y luego por Antonio el Piadoso, intentada después una nueva reglamentación por Alejandro Severo, misma que consistió en delimitar profesiones y permitir redactar sus estatutos a los Collegia, "Pero ni así, en esa época, llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista." (6)

Feroci, al comentar sobre las Corporaciones, es muy explícito, ya que menciona que se conocían treinta y dos categorías de Collegia o Corporaciones entre las cuales podemos citar por ejemplo: la de los Navicularii (los que transportaban el grano de Sicilia a Egipto), de Pistores (panaderos), Suerii (dedicados al acopio y a la matanza de cerdos), de Fullones (tintoreros), de los Tignarii (carpinteros), de los Aerarii (metalúrgicos), de los Lapidarii (canteros), de los Fabri (herreros), etc." (7)

A cambio de la rigurosa reglamentación a que se encontraban sujetas las corporaciones, tenían privilegios concedidos, como: "Exención de cargas públicas, de impuestos extraordinarios, de servicio militar; poseían una

(6) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 9.

(7) Feroci Virgilio, Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, Instituto Editorial Reus, segunda edición, Madrid, 1942, pág. 91.

dotación de tierra; tenían una cosa común (scola), una caja común (arca collegii), una junta general de todos los miembros (populus); podían darse un reglamento interior (Lex Collegii) que no contradijese el orden público; tributaban solemnes honras a los compañeros difuntos." (8)

En Roma, por primera vez se regula la relación que existe entre el que presta un servicio y el que lo recibe. La prestación de estos servicios, tuvo dos manifestaciones: a través de la "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS O ARRENDAMIENTO DE OBRA" y la "LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM O ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS", el mandato surgió después.

Tanto la «Locatio Conductio Operis», como la «Locatio Conductio Operarum» tienen origen servil; en un principio por la esclavitud, pues los esclavos, al estar asimilados a meras cosas, sus propietarios podían disponer de ellos, a ejemplo: alquilando sus servicios.

Posteriormente, los hombres libres acudieron al mercado a prestar sus servicios y entonces, se estimó que los hombres libres, -por analogía-, podían arrendar sus servicios; de ahí el nombre de «Locatio», que significa alquiler o arrendamiento y en el que el «Locator» se obliga a prestar el servicio al «Conductor», o sea, el acreedor de la prestación.

"La Locatio Conductio Operis, versa sobre la ejecución, también remunerada, de un trabajo que puede

(8) Feroci Virgilio, Ob. Cit., pág. 18.

consistir en el transporte de cosas o personas, la construcción, reparación o manufactura de un objeto. Este arrendamiento de obra obliga al empresario -conductor- a ejecutar la encomienda. La persona que daba el encargo -locator- estaba obligada a pagar la retribución pactada, bien por todo el trabajo encomendado, bien por partes, o en el término señalado, en esta especie, por una rareza, se invierte el papel de las partes, se llama locator a aquél que paga las merces y conductor a aquél que suministra su trabajo o sus servicios." (9)

El objeto que perseguía la «Locatio Conductio Operis», era la ejecución de una obra o de un producto, independientemente del tiempo y de las condiciones de trabajo que se emplearan en su ejecución.

"Había arrendamiento de servicios, cuando una persona, el locator (obrero), se obligaba a proporcionar a otra, el conductor (patrón), servicios determinados, mediante el pago de una merces. Este contrato que corresponde al moderno contrato de trabajo, fue poco practicado en la sociedad romana, a diferencia del papel tan importante que desempeña en nuestro tiempo. Entre las causas que impidieron su desarrollo podemos citar: La existencia de la esclavitud y la repugnancia del hombre libre al trabajo manual y más aún a proporcionarlo en favor de otro.

Eran objeto de este contrato, los propios traba-

(9) Bravo Valdés Beatriz y Bravo González Agustín, Segundo Curso de Derecho Romano, Editorial Pax, segunda edición, México, 1978, págs. 141-142.

jadores manuales, jornaleros, etc., que no requerían conocimientos especiales. Trabajo mercenario decían los romanos, para distinguirlo de los servicios designados como "operae liberales", prestados por los médicos, abogados, profesores, gramáticos, retóricos, geómetras, agrimensores, etc., que no se consideraban como una locación, sino que la prestación se colocaba en otros contratos (mandato, sociedad); pues no podían percibir honorarios, pero la costumbre regulaba la compensación para esta labor con donativos socialmente obligatorios, que los romanos denominaban honoraria o munera." (18)

En cuanto a la «Locatio Conductio Operarum» es, en cambio, la prestación de un servicio, independientemente del resultado de la labor; en esta clase de servicios, el locator debe obedecer al conductor durante la prestación del servicio, obligación que no existe en la «Locatio Conductio Operis», en la que una vez determinada la naturaleza de la obra, el locator queda en libertad de ejecutarla e incluso de utilizar la ayuda de otras personas.

Respecto al mandato, podemos afirmar que era el contrato, por medio del cual, una persona llamada mandatarius se encargaba de obrar por cuenta de otra llamada mandans o mandator.

Este contrato a su vez, se distinguió de la "LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM", porque no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia; y de

(18) Ventura Silva Sabino, Derecho Romano, Editorial Porrús, S. A., quinta edición, México, 1980, pag. 359-360.

la "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS", por la naturaleza de los servicios objeto del contrato, el mandato comprendía únicamente los servicios laborales, que por su carácter distinguido eran propios de personas de posición y que, a lo sumo, daban origen a la percepción de honorarios. La "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS" en cambio, sólo podía referirse a profesiones no liberales y a trabajos de baja categoría. "Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los Jurisconsultos Imperiales debemos la distinción entre la "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS" y la "LOCATIO CONDUCTIO OPERARIUM", y que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo." (11)

D.- Edad Media

La Edad Media, nace con los mejores auspicios para vislumbrar, en el pensamiento de la época, un cambio radical al contenido del trabajo y a la propia situación del trabajador. En el Medioevo, el trabajo aunque continúa siendo servil, la situación del esclavo es atenuada en la persona del siervo de la gleba, el cual recibe las reivindicaciones que el cristianismo le trae al ser humano; el hombre no volverá a perder el valor moral, ni la dignidad, ni el sentido espiritual que éste le da a su existencia. No volverá, en toda su historia, a ser considerado como cosa.

En esta época van a desarrollarse las magnificas

(11) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 9.

consecuencias del naciente pensamiento cristiano:

- Adquirirá el trabajo valor espiritual, en contraposición al que inspiró en el mundo greco-romano;
- La persona tendrá un alto valor universal, destruyéndose, en consecuencia, el abismo existente entre el esclavo y el hombre libre;
- No será, en adelante, privilegio de algunos hombres, dedicarse a la meditación, perfeccionarse, practicar la virtud, encontrar la felicidad, porque todos los hombres son iguales en valor y dignidad humana;
- Se afirma el valor supremo del trabajo.

La transformación del mundo greco-romano a la Edad Media, inspirada en ideas que moverían y transformarían al mundo, tuvo un proceso lento y difícil; la estructura de un pueblo, su ideología, su manera de vivir, sus costumbres, etc., no pueden cambiar de una etapa histórica a otra de una manera inmediata, ni en forma radical, poco a poco se van limando las asperezas, hasta que se adquieren las nuevas ideas, los nuevos principios que en adelante regirán las relaciones entre los humanos.

"En la Edad Media la tierra tuvo tanta importancia en la satisfacción de las necesidades humanas que se perfeccionó la institución jurídica de la servidumbre y su empleo fue tan frecuente, como no lo ha sido

en ninguna otra época de la humanidad." (12)

a).- Servidumbres

Cuando se iniciaba la Edad Media, encontramos dos clases de regímenes de trabajo: las labores del campo o servidumbre y las de las ciudades o artesanado.

En las primeras, el señor feudal tenía varias propiedades y grandes extensiones de terrenos en que trabajaban hombres que dependían de él y a quienes brindaba protección, denominándose a los mismos, siervos.

En cuanto a los siervos, hay que distinguir que no tenían la misma condición de los esclavos, pues afirmamos que, a éstos, sus amos podían victimarlos arbitrariamente. Sin embargo, los siervos si podían ser objeto de compraventa pues se hallaban ligados a la tierra y cuando ésta era vendida, los siervos, corrían la misma suerte, pasando a ser propiedad del señor que la adquiría.

A las inmensas tierras, donadas por los príncipes a los señores feudales, se adherían las pequeñas propiedades de campesinos libres, que frecuentemente renunciaban a su libertad con el objeto de recibir la paternal protección de los amos.

(12) Porrás López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José M. Cajica Jr., S. A., tercera edición, Puebla, 1981, pág. 18.

El campesino tenía la obligación de trabajar gratuitamente varios días de la semana en los campos, cuyos productos correspondían al señor; esta era la llamada carga feudal. Mientras tanto, el señor administra justicia en los conflictos surgidos en su propio feudo, imponiendo su voluntad, que era ley.

La institución de la servidumbre tiene sus antecedentes en el régimen esclavista. Cuando aumentaron las manumisiones, millares de trabajadores pasaron a una situación intermedia entre la esclavitud y la libertad; la situación de los colonos fue que quedaron incorporados al suelo, pero gozaban de muchos derechos del hombre libre.

La situación de los siervos se fue agravando más y más, los señores, debido a la intensificación del comercio motivado por las «cruzadas», deseaban adquirir objetos de lujo y nuevas armas para sus guerras y los tributos fueron cada día más elevados.

Así, pues, la miseria, las privaciones de toda índole y los altos tributos exigidos por el señor feudal, hicieron que, en ocasiones, los campesinos se sublevaran y se levantaran en armas atacando los castillos de los señores. Pero el feudo crece, la población se multiplica; los religiosos rompen el aislamiento y se ocupan, no únicamente de prácticas religiosas, sino de educar a la niñez; los feudos pequeños desaparecen por la acción guerrera de los grandes; las cruzadas los ligan entre sí y aparecen centros de población numerosa que pugnan por su libertad para gobernarse y la obtiene por la rebelión o

por pacto con el señor o con el rey; y es por la acción de estas fuerzas y de esos hechos, que, destruida aquella forma de aislamiento, se vuelve a la vida de la ciudad; pero sin llegar a la desaparición del aislamiento, que se traduce en una rivalidad despierta de ciudad a ciudad, de la que es el mejor instrumento la corporación, institución ésta, que obra a su vez sobre la composición o estructura de la población." (13)

b).- El Artesanado

Durante la Edad Media, en la época del artesanado, nacen asociaciones de trabajadores sumamente bien organizadas, las cuales fueron conocidas con el nombre de corporaciones.

Las causas que determinaron el nacimiento, la organización y el funcionamiento de las corporaciones son propiamente de carácter económico. En efecto, en la Edad Media la estructura económica corresponde a lo que se denomina economía de la ciudad, segundo grado del desarrollo de la producción y sustituta de la economía denominada familiar. En tanto que, en la economía familiar, la producción y el consumo se realiza en la misma familia, lo que, seguramente, sólo tuvo lugar en los pueblos primitivos; esta segunda economía supone un pequeño comercio practicado con los diversos pueblos de una región.

(13) Castorena José de Jesús, Ob. Cit., pág. 19.

Como defensa natural de las ciudades procuraron, en principio, bastarse así mismas y fue entonces cuando se originó el régimen corporativo, sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio, o especialidad se unieron para defender sus propios intereses, unión que se llevó a cabo a través de las corporaciones, gremios o guildas. "La corporación es una unión de pequeños propietarios y de asimilarla a alguna de las uniones modernas habría que considerar a las patronales." (14)

En algunas ciudades llegaron, los gremios, a administrar justicia en los asuntos que les afectaban, estando los tribunales integrados exclusivamente por maestros.

En la Edad Media el trabajo quedó comprendido, pues, en las llamadas corporaciones de maestros, que estaban atendidas por un artesano o «maestro» y por los aprendices.

"Las corporaciones son propiamente asociaciones de artesanos del mismo oficio, residentes en la misma villa, especie de sindicatos obligatorios puramente patronales dirigidos por autoridades de su propia elección." (15)

El objetivo de la corporación era, el de proteger los intereses comunes, evitando la competencia desleal

(14) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág., 18.

(15) Pérez Patón, Derecho Social y Legislación del Trabajo, Editorial Depalma, segunda edición, Buenos Aires, Argentina, 1961, pág. 93.

entre los miembros de la misma, para tal fin, reglamentaban incluso el peso y la forma de los productos, el procedimiento a seguir en su producción, el monto de las retribuciones, compraban la materia prima en común, etc., etc.

El carácter y fin de la corporación fue determinante en las relaciones que se establecieron entre maestros, oficiales y aprendices; éstos permanecieron al margen de la asociación y tenían prohibido asociarse entre sí. El aprendiz era la persona de categoría inferior en las corporaciones, que entraba en ellas para aprender y desarrollar un oficio y el maestro le impartía la enseñanza y cuidaba además de su persona. Por la enseñanza que impartía el maestro, recibía determinada cantidad y gozaba del derecho de aprovechar el trabajo del aprendiz sin darle ninguna remuneración. El aprendiz vivía en la casa del maestro y se establecía entre ellos una relación casi familiar, de donde surgían deberes de asistencia y fidelidad recíproca.

Después de algunos años, el aprendiz pasaba a la categoría de oficial y luego de una práctica de tres a cinco años, según el reglamento, tenía derecho de presentar una obra maestra y rendir su examen para obtener el título de maestro.

Atendiendo a esos requisitos tan radicales, la condición de los compañeros y de los aprendices fue haciéndose cada día más penosa, ya que para poder ascender de un grado a otro, se exigían largos años de práctica y por esa causa surgió, en el seno de las corporaciones, una

lucha de clases y a partir del siglo XIII, los compañeros formaron asociaciones especiales con el objeto de defenderse, decretando, en ocasiones, suspensión de labores.

Las relaciones sociales de producción, tanto desde el punto de vista servidumbre campesina, como el de artesanado, obedecían a un incipiente desarrollo de los medios de producción. Herramientas movidas por la fuerza de los músculos humanos; utilización de la energía del viento y brevísimo aprovechamiento de la fuerza hidráulica, tenían que crear una sociedad así.

La corporación, al perder definitivamente el carácter familiar que la había caracterizado, al convertirse en monopolio cerrado de protección a la industria; cava su propia tumba. Llega un momento en que los nuevos tiempos necesitan de mayor libertad de industria que no encuentra en la corporación, los nuevos inventos de la técnica son detenidos en, su camino y el comercio, a la vez, es obstruido. A los compañeros se les impide toda clase de asociaciones, temiendo que pudieran ir contra la autoridad del maestro. Lo anterior ocasionó que los compañeros se reunieran en asociaciones de mutua defensa, que, a fines de la Edad Media, se generalizaron en Francia y en Alemania y, con el nombre de confraternidades, en Italia; y que, ya en forma secreta o pública, una vez practicando la religión y otras veces el mutuo socorro, eran, como hemos afirmado, verdaderas instituciones que tenían por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores.

Las asociaciones de compañeros llegan a obtener grandes triunfos, con la observación que, dentro de la

corporación había gran descontento, lo que, aunado a ésta, impedía todo progreso provocando su decadencia y completa desaparición.

Al destruirse el régimen corporativo, las relaciones entre los hombres quedaron regidas por los principios de «libertad» e «igualdad», esto es, por una parte se declaró que todo hombre era libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estimara conveniente y por otra, se consideró que todos los hombres eran iguales, por lo cual se concluyó que la ley civil era igual para todos. "La producción corporativa se hizo insuficiente para llenar las necesidades de los hombres y de los pueblos: El aumento de las relaciones en cada estado y de los estados entre sí, el comercio creciente, las nuevas rutas, el descubrimiento de América, el progreso de las ciencias y de la técnica, el desarrollo del capital, etc., produjeron un cambio en la estructura económica y pusieron de manifiesto la contradicción con el ordenamiento corporativo." (16)

2.- "EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO"

Al surgir, en el siglo pasado, el Derecho Colectivo como expresión fundamental de la organización sindicalista de la clase obrera, trajo como finalidad inmediata, la celebración de contratos colectivos de trabajo entre la clase patronal y la asociación

(16) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 11.

profesional de trabajadores, ya que, ésta al ser permitida por las legislaciones, hizo posible la unión de los trabajadores para reclamar mejores condiciones de vida mediante la celebración de contratos colectivos de trabajo, que, como decimos, son un fenómeno social reciente.

El Contrato Colectivo de Trabajo aparece, pues, al terminar el siglo XIX y se va generalizando en este siglo en la medida en que los países se industrializan. Es por ello que Inglaterra, siendo el país con más desarrollo industrial en esa época, presencia, antes que ningún otro, la celebración del primer contrato colectivo en el año de 1862, el cual, se afirma, fue celebrado por los trabajadores de la lana.

Posteriormente, el Contrato Colectivo se extiende a Alemania, más tarde a los Estados Unidos de América y, por último, es conocido en Francia, Bélgica e Italia, países éstos, que constituían las potencias industriales.

En la América Española no se conocieron los Contratos Colectivos durante todo el siglo pasado, siendo hasta el presente que, en nuestros países, se celebran, apareciendo en ellos, casi simultáneamente.

Sin embargo, algunos autores alemanes han hecho esfuerzos encaminados a encontrar antecedentes más remotos del Contrato Colectivo del Trabajo, llegando a la conclusión de que el verdadero origen del mismo, se encuentra en el régimen corporativo existente en las postrimerías

de la Edad Media, el cual se va perfeccionando durante los siglos XVI, XVII, XVIII, sobre todo, al destruirse las bases de la corporación y aparecer las asociaciones de compañeros, a quienes se les atribuyeron la celebración de varios contratos colectivos de trabajo en diversas épocas.

Entre los contratos que se señalan como los primeros que se celebraron en 1361 y 1362, son los de los Tejedores de Speier; otro, el que celebraron los tejedores de Strasburgo en 1363 y el que celebraron en 1347 los herreros de Thor.

Según el pensamiento del autor español Alejandro Gallart y Polch, el contrato colectivo de trabajo es un producto del siglo pasado, en virtud de que en la Edad Media y en los siglos siguientes, no existía la asociación profesional y la clase trabajadora no tenía conciencia exacta de su posición y valer dentro del fenómeno de la producción; fue necesario que el industrialismo del siglo XIX, con sus consecuencias económicas, liquidara la concepción de la Escuela Liberal, en cuanto a que no permitía la coalición de trabajadores, ni la asociación profesional, así como la reglamentación colectiva del trabajo; pero al terminar este estado de cosas y permitirse libremente a los obreros organizarse, ya fue posible el desarrollo sindical que, parejamente, trajo el desarrollo del Contrato Colectivo de trabajo.

Después de este período, pasa, el contrato colectivo, a ser reglamentado, pero considerándolo como una institución del Derecho Civil, para que finalmente y merced a los estudios que de él se hacen para determinar

su naturaleza jurídica, se llega a la conclusión de que pertenece al Derecho Público.

En resumen, podemos decir que dentro de la evolución histórica del Contrato Colectivo del Trabajo, encontramos cuatro etapas que marcan la forma en que se ha desarrollado en las diferentes legislaciones.

Primera Etapa

En esta Etapa el Contrato Colectivo se encuentra prohibido, en virtud de que el Derecho Colectivo no existe, permitiéndose únicamente la celebración de contratos individuales. Corresponde, este período, a la organización de la sociedad dentro de la escuela liberal, la cual no permite la asociación profesional y es por ello, que los primeros años del siglo XIX son contrarios a la existencia del Contrato.

Segunda Etapa

En ella se tolera la asociación profesional, la cual ya no está prohibida, por lo que se pueden celebrar contratos colectivos, pero lo anterior no quiere decir que el contrato esté reglamentado.

Tercera Etapa

Es esta etapa la que determina la reglamentación del Contrato Colectivo, funcionando ya en casi todos los países; solamente que se le considera como institución del

Derecho Civil y desde este punto de vista, se quiere conocer su naturaleza jurídica, lo que da origen a la elaboración de las doctrinas civilistas.

Cuarta Etapa

Por último, se llega a esta etapa que se caracteriza porque en ella, el contrato se considera obligatorio para la clase patronal, quien lo debe de celebrar cuando así lo exijan los obreros y aquí ya no se le considera como parte del Derecho Civil, sino como institución del Derecho Público.

Las etapas señaladas con anterioridad en relación con el desarrollo del Contrato Colectivo, corresponden principalmente a los países europeos, siendo por tanto, en nuestro país, diferente su evolución en algunos aspectos, por lo que, a continuación, se dan algunos datos históricos, en una foras general, de como se originó y se desenvuelve en nuestra legislación.

Durante todo el siglo XIX, México desconoció el Contrato Colectivo, y fue hasta principios de este siglo cuando algunos tratadistas se preocuparon por estudiarlo, haciendo que se incluyeran en alguno que otro proyecto de ley.

El primer elemento que se nos presenta para conocer su origen, lo constituye el Laudo pronunciado por el General Porfirio Díaz en 1910, que estableció las tarifas de salarios para la Industria Textil; sin embargo,

este Laudo no señala la reglamentación del Contrato, ya que solamente sirvió para terminar con las dificultades existentes entre los obreros textiles y sus patrones.

Donde por vez primera se hace un intento de reglamentación, es en el proyecto del Lic. Zubaran Capmany, de fecha 13 de abril de 1915, el cual se inspira, en esta materia, en las Legislaciones Francesa y Suiza, al declarar que, el Contrato Colectivo es una Ley Normativa que fija las condiciones de los futuros contratos individuales.

Posteriormente, los Estados de la República, legislaron sobre esta materia; tal sucede en la legislación de Alvarado en Yucatán, la cual llama al Contrato Colectivo, «Convenio Industrial Obligatorio» y establece que los trabajadores pueden recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes estaban facultadas para determinar las cláusulas de prestación de servicios, haciéndolas obligatorias si el patrón se negaba a firmar el contrato.

Así llegamos a la promulgación de la Constitución de 1917, encontrando que, a pesar de la declaración de los Derechos de Contenido Social que hace el Artículo 123, éste no dice nada del Contrato Colectivo; aunque algunas legislaciones posteriores han sostenido que el Contrato Colectivo queda incluido en el párrafo introductivo del mismo, consideramos que la naturaleza del mismo, es decir, del Contrato Colectivo, no está definida en el Artículo 123, razón por la cual se le trató como

cualquier otro contrato.

Después de 1917, los Estados de la República siguieron legislando en materia de trabajo, pero no se preocuparon por determinar cual era la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo, a tal grado, que se le confundía con el Contrato Individual.

Sin embargo, algunas leyes de los Estados trataron de explicar esta nueva figura jurídica, siendo la más notable, en este aspecto, la de Tamaulipas, que en su articulado señalaba que el contrato de trabajo es individual o colectivo, entendiéndose por colectivo aquél que celebra un Sindicato, Cooperativa o Liga de Trabajadores.

En el mismo sentido estaba la Ley de Veracruz que, en su Artículo 21, hablaba de la celebración individual o colectiva del contrato de trabajo, a pesar de estas definiciones, las leyes de los Estados nunca distinguieron, en esencia, el Contrato Colectivo del Contrato Individual.

Donde ya, de una manera precisa y exacta, se hace la distinción de los dos contratos, es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que tiene, además del Contrato Colectivo, la modalidad de haber introducido a nuestro medio jurídico el llamado «Contrato Ley», o sea, aquél que es obligatorio por Decreto Presidencial para una zona o región del país, en virtud de las condiciones económicas imperantes en un momento determinado en la zona de que se trate.

A.- En México

a).- Epoca Precortesiana

Entre los aztecas, encontramos tres diferentes clases sociales bien definidas, que eran: la sacerdotal, la de los Guerreros y la de los Comerciantes. La clase desheredada, el común del pueblo, eran los macehuales; las tres primeras mencionadas, tenían todos los privilegios de mando y riqueza, la última vivía de su trabajo.

Entre los aztecas, el pueblo más adelantado de los que habitaban nuestro territorio antes de la llegada de los españoles, encontramos que desarrollaban su actividad principal en la agricultura. Junto al trabajo libre, existió la esclavitud, aunque con formas más atenuadas de las que se conocieron en Grecia y Roma.

"Todos los oficios que no requerían más arte, eran del dominio de los pobladores del Anáhuac. La satisfacción de las necesidades más elementales, se lograba por medio del trabajo, por regla general. El cultivo de la tierra, la transformación de los productos agrícolas, el tejido del algodón, etc., eran operaciones a las que se dedicaban todos, hombres libres y esclavos, excepto los guerreros y los sacerdotes y algunos comerciantes." (17)

En sus últimos tiempos, en el pueblo de los Aztecas, floreció notablemente la agricultura, así como la

(17) Castorena José de Jesús, Ob. Cit., pág. 27.

industria y el comercio, ampliándose la primitiva economía familiar, trayendo el aumento de los oficios y la división del trabajo. Se nota, pues, un espíritu gremial manifestado por la práctica de ciertos ritos religiosos, por adoptar un dios exclusivo o por avvecindarse en el mismo barrio de la ciudad. "Se afirma por algunas personas que esas asociaciones eran de tipo corporativo." (18)

En cuanto a la esclavitud, hemos afirmado que, el pueblo Azteca no la practicó en la forma en que quedó instituida en los pueblos antiguos de Grecia y Roma, pues el esclavo tenía bastantes prerrogativas y se compara su situación a una "CAPITIS DEMINUTIO". Afirmamos lo anterior, en virtud de que el esclavo era producto de la guerra, o bien, de penas implantadas al mismo por crímenes cometidos, por acto de voluntad o de pobreza. En principio, el prisionero de guerra es sacrificado para satisfacer a los dioses, pero posteriormente adquiría su situación de esclavo, al darse cuenta los aztecas, que tenía más rendimiento. Los esclavos, cuando se trata de una esclavitud impuesta a criminales como una condena, cumplen su castigo, pierden su situación de estar sujetos a ese régimen, adquiriendo en consecuencia, calidad de hombres libres.

El trato que recibe el esclavo es humanitario, pues goza, si lo adquiere naturalmente, de patrimonio propio, de mujer e hijos. El esclavo padre continúa siendo esclavo, la mujer y los hijos continúan siendo libres, no cayendo bajo el régimen a que se encuentra sujeto el padre o jefe de familia.

(18) Castorena José de Jesús, Ob. Cit., pág. 45.

B.- Epoca Colonial

Quando llega Hernán Cortés a América, uno de los principales problemas que se presentan, es determinar la situación jurídica de los indios, el dilema era: si serían tratados como seres humanos o no.

La reglamentación del trabajo en la Nueva España, estuvo regida por las disposiciones de las Leyes de Indias (para el trabajo rural y en las minas) y las Ordenanzas (para el trabajo en gremios y obrajes).

Las Leyes de Indias son un cuerpo de Leyes de innegable valor, era una Ley protectora de los indios, sobre todo, cuando éstos fueron obreros. Se rodeó de una máxima seguridad la prestación de servicios personales, para evitar, que el indígena fuera explotado. Aunque las Leyes de Indias reglamentaron formas de trabajo forzado como la esclavitud, la encomienda, la servidumbre y los repartimientos, sólo se hacían para darle un carácter más benigno a tales instituciones, que en aquellos tiempos hubiera sido imposible abolir por completo.

En las leyes de Indias se encuentra reglamentada: la protección de los menores durante la vigencia del contrato de trabajo; exige un trato humano y justo en las relaciones obrero-patronales; el salario semanal y en dinero, salario mínimo y descanso dominical, prevención social, escuelas gratuitas donde se enseñaba el alfabeto y la doctrina cristiana y la técnica de los oficios.

Las Leyes de Indias, conforman un cuerpo legislativo muy adelantado para su época, cuyas ideas aún en la actualidad están vigentes, pues se otorgan prestaciones de las señaladas en este cuerpo de leyes.

Como el conquistador nunca cumplió con los deberes impuestos y si exigió en cambio, en forma desconsiderada, trabajos del indígena, en los años de 1518 y 1523 prohibieron el sistema de las encomiendas a través de provisiones reales, reservando el sistema de otorgarlas exclusivamente al rey.

La encomienda era el derecho que tenía el encomendero al que se le había concedido el de cobrar tributo a los naturales. El monto del tributo no podía exceder de dos mil pesos al año y servía de base, para su cálculo, el tributo que se pagaba al soberano. Por regla general se pagaba en especie, durante la encomienda dos vidas, que significaba que quedaban sujetos a ella, los naturales de la tierra y sus hijos.

El encomendero, tenía el deber de proteger a la población indígena en caso de algún ataque violento, disponiendo de armas, así como la de impartir los principios cristianos.

Las Leyes de Indias que reglamentaron la situación de los naturales de la Nueva España dispusieron: Que ninguna persona tiene facultades para exigir trabajo a los indios; que si se presta un servicio, la calidad del mismo, es voluntaria; además el pago de un salario y

tiempo suficiente para descansar y la prestación de los servicios de los indios, debe de ser sin perjuicio del cuidado de las tierras de los mismos. Asimismo, se prohibió que trabajaran en climas húmedos e insalubres, así como, ocuparlos en labores mineras y en el cultivo del añil, pues estas labores estaban consideradas como peligrosas. Se prohibía, de igual forma, que los indios fueran separados de sus congregaciones para llevarlos a otros pueblos.

No obstante, que la legislación de Indias protege, en su momento, la prestación de los servicios de los indígenas, ésta, no tuvo casi aplicación, pues continuamente pasaban por alto, los encomenderos, los principios y deberes a que se encontraban sujetos de acuerdo con la citada legislación, exigiendo a los naturales trabajos rudos, manteniéndolos en una esclavitud permanente.

"En la Colonia tuvo México su organización corporativa, en sus rasgos fundamentales, correspondió a la de Europa. La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de la "tienda de raya", etc." (19)

Vamos a enunciar algunos Artículos de las Leyes de Indias.

(19) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 93.

Artículo 1.- El trabajo de los indios es libre, salvo cuando medie, para limitarlo, la común y pública utilidad. A ellos corresponde la libre contratación de su esfuerzo personal al servicio y beneficio de un tercero, así como la fijación del jornal remunerador de su trabajo.

Artículo 2.- Cualquier concierto que se haga sobre el trabajo y granjería de los indios será castigado, la primera vez con dos mil pesos de oro, y la segunda con la misma multa más dos años de destierro.

Artículo 3.- Los indios concertados o alquilados para servicio por tiempo limitado no podrán ser alquilados ni cedidos a otras personas por el tiempo, más o menos de la obligación.

Artículo 4.- Las autoridades procuren inducir al trabajo a los indios, una vez transcurridos los cinco primeros años de reducción. Para ello, usen medios suaves y pacíficos, aficionándoles a ganar jornales y a trabajar. Han de velar, con especial interés, porque los indios no sean holgazanes ni vagabundos y que trabajen en sus haciendas o labranzas y oficios en los días de trabajo, y los induzcan a que ganen soldada unos con otros y se aprovechen de la tierra labrándola, cuidando de su cultura y fertilidad para su utilidad y aprovechamiento, haciéndoles seguir en todo lo demás que pudieren y vieren ser útil la forma y disposición de España.

Artículo 5.- Los holgazanes y vagabundos, lo mismo españoles que indios, mestizos, negros o mulatos

libres, pueden ser apremiados al trabajo." (20)

Al lado de las Leyes de Indias que establecieron los principios en materia de trabajo en las haciendas, ingenios, plantaciones, minas y todo lo que fuera trabajo rural, se encuentran las Ordenanzas, que regulaban el trabajo industrial urbano, mismo que tuvo dos expresiones: la corporación y el obraje. Las Ordenanzas reglamentaron el trabajo industrial, teniendo siempre en cuenta la protección a la industria y el Comercio Español.

Entre las Ordenanzas que se conocen, podemos citar las de Herreros que fue organizada en 1524, dando lugar al primer gremio. Posteriormente sufrieron reglamentación casi todas las profesiones y oficios.

En las Ordenanzas de premios y obrajes se estableció una situación de privilegio para los españoles, pues la estructura interior fue encaminada para monopolizar el ejercicio de la industria en manos de los conquistadores, el maestro fue primero Español, después se permitió a los criollos tal categoría, pero jamás a los indios y mestizos, aún así, el trato era más benigno que en minas y trabajos agrícolas. Esta es, pues, la situación de los indios durante la Colonia, que, a pesar de que se encontraban bajo legislaciones brillantes como las Leyes de Indias, sufrían las paupérrimas condiciones a que los tenían sujetos los españoles, pues, éstos, jamás obedecieron los principios emanados de las leyes y ordenanzas.

(20) Revista Mexicana del Trabajo, México, 1964, Quinta Epoca, Tomo XI, págs. 23 y ss.

C.- México Independiente

No fue únicamente la situación política en que se encontraba la Nueva España, lo que llevó a los insurgentes a luchar por la independencia, sino también, influyó bastante la condición económica y miserable de los habitantes. Los principales adalides de las ideas libertarias fueron: Hidalgo y Morelos.

La situación de la clase trabajadora, durante los primeros años de la vida independiente, fue aún peor, al perder su vigencia, las Leyes de Indias; las relaciones de obreros y patrones, quedaron sometidas a la costumbre y las condiciones en la que se prestaba el trabajo, fueron fijadas de hecho por el patrón.

Las condiciones eran cada vez más injustas y denigrantes, los obreros salían del trabajo los domingos para ver a sus familias, tras una semana intensa de trabajo agotador, en las peores condiciones, con sueldos insuficientes y apergollados con las medidas tan drásticas que utilizaban los patrones para detenerlos y obligarlos a seguir prestando sus servicios, pues se valían de que el pago efectuado era en especie y además, que la deuda pasaba de padres a hijos, medidas, o represiones mejor dicho, de tipo trascendental, que afortunadamente se abolieron y no existen en la actualidad.

Al consumarse la Independencia, los grandes propietarios, comerciantes y burgueses, no solamente aseguraron sus derechos de propiedad, sino que las

reforzaron aún más, pues continuaban aún con instituciones económicas, jurídicas y sociales utilizadas y que tuvieron vigencia en el coloniaje.

D.- La Constitución de 1857

Es indudable que en nuestro país tuvo gran influencia el pensamiento de las teorías «individual-liberalistas», que proclamó la «libertad, igualdad y fraternidad», y se olvidó la realidad, sin destruir la razón de todo el malestar social, es decir, la desigual repartición de la riqueza; nuestro pueblo necesitaba la protección de la autoridad, que impusiera medios tendientes a resolver los problemas económicos y sociales y, al no aportar soluciones satisfactorias, dejó sin amparo a los trabajadores, que comenzaron a formar grandes grupos de asalariados con la presencia de la gran industria, quedando pues, sin protección los obreros, artesanos y peones de haciendas, teniendo como dogma la «propiedad privada», sin orientación social y el dejar hacer, dejar pasar, en relación con la economía.

Las Leyes de Reformas y la Constitución Política del 5 de febrero de 1857, marcan el triunfo del individualismo liberal, quedando atrás las disposiciones del Código Civil de 1870, en el cual se afirmaba en la exposición de motivos:

“Sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los

seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas; parece un atentado contra la dignidad humana llamar al-
quiler a la prestación de servicios profesionales." (21)

La Constitución, en su Artículo Noveno, consa-
graba el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente;
el Cuarto y el Quinto, la Libertad de trabajo; y el
Sexto y el Séptimo, el derecho de pensamiento y de
imprensa. Sin embargo, el Código Penal de 1871, en su
Artículo 825, tipificó como delito, el que los obreros se
reunieran para mejorar sus condiciones de trabajo; sólo
podían formar asociaciones mutualistas.

Con las Leyes de Reforma, desaparece la Cor-
poración Industrial y las Comunidades Indígenas, trayendo
consigo la época de Bienes de 25 de junio de 1856 de
finca rústicas y urbanas de Corporaciones Civiles o Ecle-
siásticas, como no se consiguiera el resultado apetecido,
se dictó la Ley de Nacionalización de Bienes de 12 de
junio de 1859. Durante los gobiernos de Benito Juárez,
Sebastián Lerdo de Tejada y de Porfirio Díaz, en cuanto a
los problemas económicos-sociales, tuvieron más o menos la
misma tendencia, es decir, no se comprendió el problema y
la solución no fue benigna para los trabajadores.

La clase trabajadora sigue luchando para obtener
mejores prestaciones económicas, que tienden a un vivir
mejor dentro de la sociedad y es el gobierno de Porfirio
Díaz el que sufre mayores huelgas de importancia.

(21) López Aparicio Alfonso, Movimiento Obrero en México, Editorial
Jus, S. A., segunda edición, México, 1952, pág. 88.

Durante el largo período que ocupó el Gral. Díaz como Presidente, hubo paz, que algunos han denominado como «la paz de los sepulcros». El presidente se había propuesto, para lograr el mejoramiento del país, un programa que resumió en la frase política «y mucha administración».

Sin embargo, el Porfirismo fue decayendo paulatinamente hasta su totalidad, pues, el General Díaz concedió, en los primeros días del mes de marzo una entrevista al periodista norteamericano James Creelman, representante del periódico neoyorquino Pearson Magazine, en el Castillo de Chapultepec, de donde, por su parte, Madero al referirse a tales declaraciones en su libro «La Sucesión Presidencial de 1910» opina que no las cree sinceras, -porque ya nos tiene-, afirma, -acostumbrados a las promesas más falaces, desde el «Plan de la Noria», hasta sus últimas, contenidas en la entrevista-. Comienza el descontento en el pueblo y aparecen movimientos como la Huelga de Cananes en 1906, que fue reprimida duramente por el gobierno; en Orizaba, en Río Blanco, el 7 de enero de 1907, las fuerzas del ejército llevan a cabo una masacre en perjuicio de las vidas de los trabajadores fabriles; en Sonora, los indígenas yaquis y los de Tomochic en Chihuahua, se sublevan porque han sido despojados de sus tierras, que pasan a manos de extranjeros y magnates, fácilmente favorecidos por el régimen en turno. Así poco a poco, con todos estos grandes incidentes, se prendió la mecha que culminó con el Movimiento Revolucionario.

«El derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista, pues salvo algún

antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que preceda a las Leyes y disposiciones dictadas, dentro de aquel régimen, por varios gobernantes." (22)

Madero, mediante el «Plan de San Luis», incita al pueblo a que se levante en armas y derroque el gobierno del General Díaz. Se inició el triunfo de la Revolución y el General Díaz, al prever su derrota, renunció a la presidencia y abandonó el país en el barco alemán llamado «Ipiranga», que lo llevó a Europa en donde murió el 2 de julio de 1915, en París.

Madero fue traicionado por el General Huerta, se produjo el asesinato del Presidente, así como del Vicepresidente Pino Suárez y sube a la presidencia el traidor Victoriano Huerta.

Don Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila se subleva, desconociendo el gobierno del Gral. Huerta, argumentando que el Senado carecía de autoridad Constitucional para nombrar Presidente de la República, supliendo al electo popularmente y que, por lo tanto, era necesario reprobar semejante acto y, si era preciso, se recurriría a la fuerza de las armas para lograr la restauración del orden legítimo.

El 26 de marzo, Carranza y sus principales, firmaron el «Plan de Guadalupe», en la hacienda del mismo nombre, mediante el cual se desconocían todos los poderes

(22) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág., 95.

federales y se daba principio a la Revolución, se nombra-
ba, en consecuencia, al jefe Carranza como Comandante en
Jefe del Ejército que se denominó «Constitucionalista».

Coopera con él Emiliano Zapata, líder de los
campesinos en el sur, enarbolando su bandera de «Tierra y
Libertad».

En otra parte, Francisco Villa organizaba las
guerrillas en el norte y trataba de hacer un tipo de
justicia social con sus propias manos y escribe, sin
quererlo, un capítulo grandioso en la vida histórica de
México.

El Presidente Huerta renuncia el 15 de julio y
entra en el interinato el Lic. Francisco Carbajal,
siguiendo los revolucionarios sumando victorias y tomando
importantes plazas.

El Lic. Carbajal manda al General Lauro Villar y
al Lic. Gutiérrez Allende para tratar con Carranza,
quien pidió una rendición incondicional y absoluta del
Gobierno. El 13 de agosto, Carbajal abandonó la capital,
señalando que la abandonaba debido a la situación difícil
e imposible de sostenerse por más tiempo.

El 15 de agosto hace su entrada a la Capital el
General Alvaro Obregón y posteriormente se suscita la gran
división que existió entre los principales jefes revo-
lucionarios.

E.- La Ley del Estado de Veracruz

Respecto de los Contratos, la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz, en su Artículo 5º, dice que el Contrato Individual es el contrato, por virtud del cual, un persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un trabajo personal o un servicio, que estando bajo su dirección, el trabajador recibiría el pago de una retribución económica.

El contrato colectivo de trabajo sólo lo define esta Ley como aquel contrato que celebra una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida, debiéndose hacer este contrato por escrito.

Esta Ley reglamenta como contratos especiales los de trabajo agrícola, el de los domésticos y el de los aprendices.

En 1929, era ya notoria la necesidad de que se hiciera una Legislación con carácter Federal, dado los problemas que surgían al aplicar las Leyes locales de cada Estado, imposibilitando a estas autoridades a resolver las controversias que se presentaban.

Ya con carácter Federal, en materia de trabajo, por reforma constitucional de 6 de septiembre de 1929, se dispuso la elaboración de un proyecto de Código Federal del Trabajo conocido como proyecto «Portes Gil» en honor

de su iniciador. Dicho código decía sobre la materia que nos ocupa:

F.- Contratos de Trabajo

Los dividió en cuatro grupos: El Individual; el de Equipo; el Colectivo, aún cuando se decía que éste no era propiamente un contrato; y el contrato Ley.

a).- Contrato de Equipo

Era aquél que se celebraba por un sindicato de trabajadores, obligándose a prestar un servicio por medio de sus miembros. Este contrato fue suprimido por la actual Legislación, pues se prestaba a que se cometieran grandes abusos por las directivas y a darle fisonomía de comerciantes a los Sindicatos.

b).- Contrato Colectivo

Se definía, en el proyecto, como el Convenio que se celebraba entre uno o varios patrones o uno o varios Sindicatos patronales y uno o varios Sindicatos de Trabajadores, estableciendo las bases o condiciones conforme a las cuales se debían prestar los contratos individuales de trabajo.

c).- Contrato Ley

Es el mismo que actualmente reglamenta la ley en su Artículo 404, que a la letra dice: "Contrato-Ley.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional." (23)

d).- Contratos Especiales

Reglamentaba como tales, a los contratos de los mineros, ferrocarrileros, trabajo a domicilio, trabajo del campo y el de los aprendices. Casi todos estos contratos están contenidos en la actual legislación.

(23) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Comentada por Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Barrera, sexagésima sexta edición, México, 1991, Editorial Porrúa, S. A.

C A P I T U L O I I

"ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

1.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- A).- Concepto
- B).- Requisitos Esenciales y de Validez
- C).- Contenido del Contrato Colectivo
- D).- Suspensión del Contrato Colectivo
 - a).- Concepto de Suspensión
 - b).- Suspensión de los Contratos de Trabajo
sin Responsabil'dad para el Patrón
- E).- Rescisión del Contrato Colectivo
 - a).- Concepto de Rescisión
 - b).- Rescisión Unilateral del Contrato de
Trabajo
- F).- Terminación del Contrato Colectivo
 - a).- Concepto de Terminación
 - b).- Terminación del Contrato Colectivo
- G).- Revisión del Contrato Colectivo

CAPITULO II

"ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

1.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A.- Concepto

Los tratadistas del trabajo, proponen algunas definiciones de Contrato Colectivo de Trabajo, conceptos que, si bien en todos los casos son útiles, cuando no exactos, según los diferentes criterios basados, ya en experiencias legislativas o doctrinales, dependiendo del punto de vista que adopten o la legislación dentro de la cual se encuentren ubicados; algunos de ellos, adolecen de aceptación general, si bien, otros son aceptados de acuerdo con sus respectivas legislaciones.

El término Contrato Colectivo del Trabajo se generaliza, en la doctrina, principalmente, con Berthelémy Reynaud; Francisco Concenterini; Barassi; Alfredo Cioffi; Carlos Costamagna; la doctrina Española y el Código Federal Suizo de las obligaciones; aunque los autores alemanes, invariablemente, usan la denominación Contrato Tarifa «Tarif Vertrag».

García Oviedo le llama, igualmente, Pacto Colectivo de Trabajo, argumentando que: "La expresión Tarifa que usa la doctrina alemana parece referirse exclusivamente al salario." (24)

(24) García Oviedo Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, Editorial E. P. E. S. P., Madrid, 1954, pág. 279.

Gallart y Polch propone la denominación:
"Convención Colectiva de condiciones de Trabajo." (25)

Juán D. Pozzo sostiene: "Es muy frecuente entre nosotros el término Convenciones Colectivas de Trabajo que adopta Krotoschin y que seguimos nosotros considerándolo más de acuerdo con la naturaleza jurídica de la institución. Con todo, reconocemos la justeza de la denominación de "Convenios Colectivos de Trabajo" que en realidad equivale al de convención y que es utilizado corrientemente en nuestro País por la Jurisprudencia y parte de la doctrina. Cabanellas considera que la denominación más aceptable sería las de normas de trabajo." (26)

Mario de la Cueva dice: "El término Contrato Colectivo de Trabajo, fué una 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 aplicación 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

-
- (25) Gallart y Polch Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor, S. A., Barcelona, 1936, pág. 142.
- (26) Pozzo Juan, Derecho del Trabajo, Tomo IV, Ediar Editores, Buenos Aires, Argentina, 1949, pág. 194.

de Trabajo y su inclusión en todas nuestras leyes, nos obliga no obstante las razones técnicas a utilizarse." (27)

Jesús Castorena, al referirse a las partes contratantes a su elaboración y que manifiesta puede ser convencional, arbitral, pública o privada, la define como "El régimen Jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenece y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público en el que delega por aquéllos esa facultad, para regular la prestación de los servicios y las materias derivadas de ella." (28)

Ernesto Krotoschin manifiesta que: "El Contrato Colectivo de Trabajo es un Acto Jurídico bilateral que se constituye entre una o varias asociaciones profesionales obreras y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrón, con el fin de regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en las relaciones laborales respectivas para mantener un estado de paz entre las partes contratantes." (29)

Gallart y Polch propone el siguiente concepto: "Es el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo, concluido entre un patrón y un grupo de patrones o asociación patronal profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera para regular las condiciones

(27) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 467.

(28) Castorena J. Jesús, Ob. Cit., pág. 217.

(29) Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1960, pág. 64.

de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a la que se habrán de adoptar los contratos de trabajo singulares." (30)

La Oficina Internacional del Trabajo, «OIT», da la siguiente definición:

"Es Convención Colectiva toda convención escrita concluida, por un cierto periodo, entre uno o varios patronos, o una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo." (31)

El maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo, da la siguiente noción:

"Es la estipulación entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un patrón o agrupación de patronos por la otra y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se debe conformar los contratos, o bien, según los cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerados, tienen con un patrón." (32)

(30) Gallart y Folch Alejandro, Ob. Cit., pág. 143.

(31) Muñoz Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1948, pág. 294.

(32) Cepeda Villarreal Rodolfo, Segundo Curso de Derecho del Trabajo, "El Contrato Colectivo del Trabajo, Segunda Parte", Editorial Porrúa, México, 1966, pág. 6.

B.- Requisitos Esenciales y de Validez

La Ley Federal del Trabajo, no menciona los requisitos de existencia y de validez del Contrato Colectivo, éstos, sólo se pueden derivar del Derecho Común, cuando, éste, en Teoría General de las Obligaciones habla del objeto de los contratos, dice que es la cosa que el obligado debe hacer o no hacer: es establecer las obligaciones y derechos de las partes contratantes.

El objeto del Contrato Colectivo, se deduce cuando las partes se obligan a determinadas prestaciones; el contenido queda definido por el interés de los propios contratantes, que son los que se obligan directamente al cumplimiento de lo pactado. Las obligaciones que deriven del contrato Colectivo, sólo empiezan cuando los contratantes, entre sí, celebran contratos propiamente dichos. El objeto, es entonces, pactar una serie de prestaciones y disposiciones de armonía para que exista paz dentro de la empresa o de la industria por el término de vigencia del mismo.

En todo Contrato Colectivo, existen obligaciones recíprocas, que nacen de la relación jurídica que se considera como ley previsible de situaciones planteables, que resuelven estados de hechos concretos, que tratan de encontrar una solución jurídica entre patrones y trabajadores

El Contrato Colectivo, no debe confundirse, en su naturaleza jurídica, con el contrato individual de

trabajo, en ambos, se regula la prestación del trabajo y se estipulan obligaciones y derechos; pero en la contratación individual, se pactan servicios en forma individual y en el colectivo se pactan condiciones generales en que deberán prestarse los servicios.

Las obligaciones son concretas en el contrato individual e indeterminadas, al sujeto de la prestación, en el aspecto colectivo.

El Artículo 1812 del Código Civil para el Distrito Federal dice: "El consentimiento no es válido si ha sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo." (33)

En el Contrato Colectivo de Trabajo, el consentimiento es un acuerdo libre de voluntades, dado a través de los representantes de las partes, en donde se manifiestan intereses con carácter colectivo para ser aplicados a una profesión, oficio, industria o empresa.

En todo acto Jurídico, quien se ostenta capaz, debe reunir dos requisitos indispensables, si omite alguno de ellos, el acto será considerado nulo; el primero, es tener capacidad suficiente para contratar; el segundo, el poder representar en forma jurídica aceptable a quienes resulten obligados; para cumplir estos requisitos, es necesario observar las reglas del Derecho Común.

(33) Código Civil para el Distrito Federal. Actualizado, concordado y con Jurisprudencia obligatoria, comentado por Lisandro Cruz Ponce y Gabriel Leyva, décima primera edición, México, 1990, Editorial Porrúa.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, encontramos que la capacidad para celebrar los mismos pertenece a la asociación profesional, patrón o patrones o bien asociación patronal. El patrón o patrones se rigen por las disposiciones del Derecho Común.

La asociación profesional debe de estar constituida válidamente, o de lo contrario el contrato colectivo será nulo, es necesario que el sindicato satisfaga los requisitos, tanto de constitución, como de registro; de estos deriva su capacidad. La Nueva Ley Federal del Trabajo, al respecto, nos dice:

"Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración, aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de prestación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste." (34)

La capacidad para ingresar a los sindicatos es determinada por la Ley Laboral:

"Artículo 366.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conci-

(34) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

liación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos." (35)

Las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de ley; en la inteligencia de que, transcurrido éste, si no se registra el sindicato por las autoridades, automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus

miembros y para obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

En lo que respecta a la aceptación o negación del registro de sindicatos, sólo podrá negarse, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 366, que a la letra dice:

"Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:

I.- Si el sindicato no propone la finalidad prevista en el Artículo 356;

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

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

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá

por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

COMENTARIO: Este precepto es de suma importancia: tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, ipso jure, automáticamente, se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse las constancias con otros medios de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivos. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de éste podrán ocurrir en juicio de amparo directo ante el Juez de Distrito competente como dispone la Ley de Amparo." (36)

En la doctrina del Derecho Civil, todo acto Jurídico debe tener un objeto lícito. El objeto del Contrato Colectivo, son las condiciones de prestación del servicio, mismas que no pueden ser ilícitas; estas condiciones deberán ajustarse a lo dispuesto por la ley y no contravenir al orden público.

La ilicitud de todo contrato, lo encontramos en

(36) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

el Artículo 1830 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales que dispone:

"Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres." (37)

La simple contratación de servicios, para que se cometieran actos delictuosos, inmorales, indicará que las autoridades no podrán consentir este tipo de pactos.

El fin que se persigue en todo contrato colectivo debe ser, consecuentemente, lícito.

La mayoría de las legislaciones positivas exigen que el Contrato Colectivo se celebre por escrito, siendo indispensable, para que exista conocimiento, por parte de los trabajadores, de lo que se estipula en el mismo contrato; debe existir, además una mayor seguridad por ambas partes, pues habrá paz en la empresa, sobre lo que se determine en forma escrita; se precisa además, el contenido y el término de duración.

Respecto a la Legislación del Trabajo y muy especialmente refiriéndonos al Contrato Colectivo de Trabajo, no encontramos, ni en la doctrina, ni en la ley, un ordenamiento o reglamentación sistemática sobre los requisitos de existencia y validez del Contrato Colectivo del Trabajo.

(37) Cruz Ponce Lisandro y Leyva Gabriel, Ob. Cit., pág. 286.

C.- Contenido del Contrato Colectivo

La materia del Contrato Colectivo, o la serie de cláusulas que contiene o lo integran, constituye el contenido de este contrato. La doctrina extranjera elaboró interesantes estudios en torno al contenido del contrato colectivo. Esto nos obliga a referirnos a la doctrina de los principales tratadistas que se ocuparon de tal cuestión.

Pero un concepto más definido, aún lo tendremos, si intentamos un breve recorrido general, tanto en la doctrina extranjera, como en la doctrina mexicana.

Por lo que toca a la doctrina extranjera, en los países en que está reglamentado el Contrato Colectivo, Alemania y Francia son los que contribuyeron con mejor acierto a la elaboración del problema en cuestión.

Philipo Lotmar expresa que "tres grupos de normas integran el Contrato Colectivo. Al primer grupo se refirió con el nombre de Disposiciones transitorias y en el, comprendió aquellas cláusulas que se consertan con motivo de un Contrato Colectivo. Como objeto de ellas señaló, la terminación de una huelga o paro, la eliminación de un boicot realizado por cualquiera de las partes, la reinstalación de trabajadores despedidos y las relativas a otras circunstancias. En el segundo grupo que denominó: Disposiciones a que se refiere el Contrato Colectivo de Trabajo, considerado en sí mismo, aludió, con el propósito de caracterizar a las normas relativas a

la vida e imperio del Contrato Colectivo. En ellas consideró a las que se refieren al principio, duración y terminación del Contrato.

También citó a las normas cuya función sea la de asegurar la efectividad de la institución y a ciertas normas que, para resolver los conflictos que susciten, establecen la constitución de comisiones.

En el último grupo, al que denominó: Normas sobre las condiciones de trabajo, mencionó las normas o condiciones que servirán de base para la prestación de servicios. De estos grupos, dijo, el primero puede existir, los restantes, agregó, forman parte del contenido esencial del Contrato Colectivo, su ausencia determinaría la inexistencia de este contrato. El segundo grupo se distingue del último, en cuanto a que éste es el núcleo y aquél su envoltura." (38)

Siguiendo la exposición del maestro de la Cueva, Castorena menciona que la doctrina Francesa recogió la doctrina de Lotmar, pues Barthelmy Reynaud, expresó:

"No me parece posible, dada la variedad de condiciones económicas, considerar un modelo tipo de Contrato Colectivo de Trabajo, tal como lo hizo la Sociedad Alemana de reforma social. Es mas conforme a la técnica Francesa, examinar la validez de las principales cláusulas en uso de nuestro derecho. Entonces se puede,

(38) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 593.

siguiendo la Ley, clasificar las cláusulas en dos series:

a).- Las cláusulas que conciernen a las condiciones de trabajo cuya serie se puede denominar en núcleo;

b).- Las cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del Contrato Colectivo, serie que, por su parte recibe la denominación de envoltura protectora." (39)

Continúa exponiendo, Castorena, aludiendo a las ideas antes expuestas, que Paul Pic clasificó el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en tres partes:

"a).- El núcleo, que son las cláusulas que se refieren a la modalidad de los contratos individuales o de equipo a que deben sujetarse las partes ligadas en la convención;

b).- La envoltura protectora que contiene las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el Contrato Colectivo, las de adhesión eventual de tercero, las que fijan los derechos sindicales, las que mencionan las huelgas y las cláusula sobre arbitrajes o compromisos; y

c).- Las que indican los artículos relativos a la aplicación y duración del Contrato Colectivo." (40)

(39) Castorena José de Jesús, Ob. Cit., pág. 659.

(40) Ibídem.

Los estudiosos alemanes Kaskel y Hueck-Nipperdey, citados por el maestro de la Cueva, después de clasificar el Contrato Colectivo, señalan que su contenido consta de tres partes:

a) La envoltura, que fija las reglas sobre la forma, duración, terminación y revisión;

b) La parte normativa, que son las destinadas a regir los contratos de trabajo; y

c) El elemento obligatorio, que constituye las obligaciones de cada una de las partes.

Encuentran, los autores señalados anteriormente, un cuarto elemento de tipo accidental y ocasional que puede denominarse transitorio.

La Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, hace su aportación al tema y señala el contenido del Contrato Colectivo como compuesto de dos elementos:

a) Una reglamentación de los Derechos y las obligaciones de las partes en la Convención Colectiva, ya sean sindicatos profesionales, comités peritatorios, organizaciones corporativas o grupos de trabajadores parte en la instancia de Conciliación; y

b) Una reglamentación de las condiciones de trabajo, en favor de las personas representadas, por la parte de la Convención colectiva.

Ahora bien, la reglamentación de las relaciones de las partes en la Convención Colectiva, no es un fin en sí, sino un método para las condiciones de trabajo, sirve de armadura a la reglamentación de las condiciones de trabajo, capítulo, éste, que es la verdadera razón de la existencia de la Convención Colectiva.

Creemos interesante, por ahora, observar algunos aspectos existentes al respecto en la Doctrina Mexicana.

Al respecto, la opinión del maestro J. Jesús Castorena, señalando el contenido del Contrato Colectivo argumenta que: "Los contratos, aún los más complicados, tienen por regla general un objeto simple, pero el Contrato Colectivo regula tal cantidad de materias, que resulta sumamente difícil establecer cuales son sustanciales y cuales no." (41)

Señala, por otra parte, que: "El Contrato Colectivo da la idea, que en él, solamente se establece la determinación de las condiciones de trabajo de un conglomerado de trabajadores más o menos grande. Son importantes estas cláusulas, pero hay otra serie que se ha ido consagrando y la podemos clasificar de la siguiente manera:

a).- Las cláusulas que reproducen ventajas legales, que la mayor parte de las veces no son aquéllas que señala la Ley, sino que entrañan una regulación especial que presupone mejoras para los trabajadores;

(41) Castorena José de Jesús, Ob. Cit., pág. 659.

b).- Las cláusulas que sancionan las condiciones de trabajo profesional.

Estas cláusulas tienen origen en la imposibilidad de la ley para agotar todas las condiciones de trabajo de todas las actividades industriales del País, que el Contrato Colectivo, con un objeto más restringido, recoge frecuentemente las condiciones peculiares alcanzadas en las profesiones de los miembros del sindicato que contratan.

c).- Las cláusulas que sancionan las condiciones consuetudinarias en ciertas regiones del País, que los trabajadores que radican en ellas disfrutan, acreditadas, éstas, por virtud de la costumbre. Los Contratos Colectivos recogen sus ventajas y las incluyen en ellos, dentro de sus especificaciones; y

d).- Las cláusulas que señalan el deseo constante de mejoramiento por las condiciones logradas día a día por los trabajadores nacionales.

En resumen, el Contrato Colectivo de Trabajo, tiende a agotar las condiciones de trabajo ya existentes y a crear nuevas." (42)

Por su parte, el maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, al estudiar el tema del contenido del Contrato

(42) Castorena José de Jesús, Ob. Cit., págs. 659-660.

Colectivo, encuentra dos tipos de cláusulas a saber:

a) Cláusulas esenciales.

b) Cláusulas accidentales o secundarias.

En la doctrina, simplemente se distingue el contenido esencial de aquél que no es esencial sino accidental; en la inteligencia de que se consideren formando parte del contenido esencial del Contrato Colectivo, aquellas cláusulas son las que deben conformarse en forma imperativa los Contratos Individuales de trabajo, como por ejemplo: los honorarios, vacaciones, trabajos extraordinarios, salarios que corresponden a cada jerarquía, objeto de remuneración, disciplinas, duración y resolución de contrato, ya que estas cláusulas son indispensablemente necesarias para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo; y en algunas ocasiones se involucra dentro de la esencia misma del Contrato Colectivo a las cláusulas que se refieren al momento que comienza a surtir sus efectos o entre en vigor, así como la existencia territorial donde surte sus efectos o tiene aplicación del Contrato Colectivo ya que estas cláusulas, en algunas legislaciones, son necesarias para la validez del Contrato Colectivo del Trabajo

En cuanto al contenido que no es esencial, sino accidental, son numerosas las cláusulas que lo constituyen, y de las cuales, Rudstein distingue tres categorías a saber: la primera, constituida por disposiciones que no pueden ser consideradas dentro de las que

reglamentan la celebración de los Contratos Individuales de trabajo, puesto que se refieren exclusivamente al método Colectivo, entre las cuales pueden citarse como ejemplo, la fundación de institutos de previsión, asistencia, instrucción profesional, colocación, etc., etc.; la segunda está constituida por disposiciones transitorias que, por lo regular, se estipulan en el momento en que se celebra el Contrato Colectivo de Trabajo, como por ejemplo: aquéllas que estipulan la aplicación retroactiva del Contrato Colectivo de Trabajo, o sea, que entra en vigor en una fecha anterior a aquélla en que se celebró, por último; la tercera está constituida por disposiciones que se refieren exclusivamente al Contrato Colectivo, entre las cuales pueden resolver controversias que surjan salvo interpretación y aplicación de una norma del Contrato, o bien, aquéllas que establezcan determinadas sanciones, aquéllas que se refieren a la tutela o protección de dicho Contrato contra posibles violaciones, etc." (43)

Uno de los autores mexicanos que con mayor claridad analiza el contenido del Contrato Colectivo, es, sin lugar a dudas, el maestro Mario de la Cueva, análisis que hace, siguiendo el mismo planteamiento del problema de Kaskel-Nipperdey, ya que afirma que puede servir para usarse en el Derecho Mexicano.

Señala, en consecuencia, que el Contrato Colectivo de Trabajo se divide en las siguientes partes:

a) La envoltura;

(43) Cepeda Villarreal Rodolfo, Ob. Cit., pág. 12.

- b) El elemento obligatorio;
- c) El elemento normativo; y
- d) Las cláusulas eventuales, ocasionales y accesorias.

Lo mismo que los autores alemanes, el maestro Mario de la Cueva, afirma que:

"Los tres primeros elementos del Contrato Colectivo son los que integran la Institución, ya que el cuarto, constituye acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, ya que en realidad, no forman parte de él.

La envoltura del Contrato Colectivo, son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución y se dividen en normas sobre la vida y normas sobre el imperio del Contrato Colectivo. Las primeras, marcan el principio, duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo de Trabajo. Las segundas, señalan el campo de acción del Contrato Colectivo, o sea, la empresa que habrá de regir, o los departamentos de la empresa, cuando el Contrato Colectivo se celebra con un sindicato gremial.

El elemento obligatorio está formado por normas que aseguren el elemento normativo, las reglas que fijan las obligaciones que contráe, hacia la otra, cada una de las partes que celebran el contrato; por tanto, el

elemento obligatorio se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la Asociación Profesional Obrera frente al empresario y de éste a aquélla.

Comprenden, tales normas, las que proveen o fijan las sanciones para la que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical.

Las cláusulas del segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren los autores del Contrato Colectivo en su carácter de personas jurídicas y son estas prestaciones, a que se pueden obligar al patrón, como la oferta de un local para que sesione ahí el sindicato.

El elemento normativo comprende dos series de cláusulas que pueden denominarse, respectivamente, condiciones individuales para la prestación de servicios y condiciones colectivas para la prestación de servicios.

Las dos series persiguen mejores condiciones de trabajo distintas: éstas pueden ser, o mejor dicho, pasar a formar parte del contenido de los Contratos Individuales de Trabajo como las normas que fijan las jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresario para la comunidad del trabajador; por ejemplo, los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario,

hospitales, campos deportivos, etc., etc.

La envoltura, ha de existir en todo Contrato Colectivo y de no ser así, se aplicarán las normas locales.

El elemento obligatorio es esencial en el Contrato Colectivo, pero también es verdad que no necesita existir en toda su extensión, pues de los dos grados en que se desenvuelve la norma que trata de asegurar su efectividad, no pueden faltar y si bien es posible que de no existir cláusula alguna sobre el particular, la ley supliría la deficiencia en que incurrieron las partes, de tal manera que si el empresario celebra un Contrato de Trabajo en condiciones adversas a lo convenido, podría, la Asociación Profesional Obrera, ejercitar las condiciones respectivas en cumplimiento. La segunda serie puede estar reducida al mínimo. (44)

El licenciado Baltasar Cavazos Flores, al respecto se apega a la teoría de los autores ya citados.

"El contenido del Contrato Colectivo, está formado por cláusulas que integran tres partes fundamentales, distintas a saber:

a).- La envoltura, que contiene las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, modificación,

(44) De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 593.

revisión o determinación;

b).- El elemento normativo, que constituye la esencia del Contrato y que está compuesto por todas las condiciones generales de trabajo que resumen los Contratos Individuales o por las cláusulas referentes al monto de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad de éste y estipulaciones voluntarias; y

c).- El elemento obligatorio, es decir, compulsorio, ya que la denominación de obligatorio puede fácilmente conducir a suponer que los demás elementos del contrato no son obligatorios, a pesar de que todas las cláusulas que lo integran sean de la envoltura del elemento normativo, son de suyo obligatorias para las partes que los han celebrado, que tiene por objeto lograr la aplicación efectiva de la cláusula que constituye el elemento normativo y que se encuentra formado por las cláusulas de exclusión, de ingreso y de separación." (45)

D.- Suspensión del Contrato Colectivo

a).- Concepto de Suspensión

Es el acto jurídico, en virtud del cual, se suspende temporalmente la realización del servicio y el pago del salario en los casos especificados en la Ley.

(45) Cavazos Flores Baltasar, Ob. Cit. pág. 76.

b).- Suspensión de los Contratos de Trabajo sin Responsabilidad para el patrón.

La suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón, tiene lugar en los siguientes casos:

- Cuando falta la materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;

- Por falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;

- Por exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;

- Por fuerza mayor, o casos fortuitos no imputables al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo;

- Por falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables;

- Por haber contraído, el trabajador, alguna

enfermedad contagiosa;

- Por muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo; y

- Por falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad Judicial o Administrativa, a menos que, tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.

"Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La inconstabilidad, la naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Artículo 428.- La suspensión puede efectuarse a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Artículo 429.- En los casos señalados en el Artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I.- Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el Artículo 782 y siguientes, lo apruebe o desapruebe;

II.- Si se trata de las fracciones III a V, el patrón previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de

conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III.- Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo 782 y siguientes.

Artículo 430.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Artículo 431.- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el Artículo 50.

Artículo 432.- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios

en la Empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad; siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadoras podrán ejercer las acciones a que se refiere el Artículo 48." (46)

En cuanto a la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo, en la exposición de motivos de la Nueva Ley se expresa:

La suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo es una institución paralela a la modificación de las condiciones de trabajo. Las empresas deben trabajar permanentemente, pero pueden presentarse circunstancias que impidan las labores durante un cierto tiempo, lo que quiere decir, por una parte, que las empresas no pueden suspender libre o arbitrariamente sus actividades y por otra, que la ley debe determinar las causas que autorizan a una empresa a suspender temporalmente sus actividades. El Artículo 427 contiene la numeración, por lo que, cuando concurra una de esas causas y se hayan seguido los procedimientos correspondientes, la empresa podrá suspender sus actividades.

La suspensión de las actividades trae como

(46) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

consecuencia que los trabajadores no perciban salarios por el tiempo que dure, pero como esta situación los coloca en condiciones particularmente difíciles, el Artículo 430 dispone que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, debe fijar la indemnización que se cubrirá a los trabajadores; para ese efecto, considerará, en otras circunstancias, el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de que los trabajadores encuentren nueva ocupación; en el mismo precepto se establece que la indemnización no podrá exceder de un mes de salario.

Para que la suspensión de las actividades se considere legítima y libre de responsabilidad al patrón, salvo lo expuesto en el párrafo anterior, debe obtenerse la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la suspensión se deba a un caso fortuito o de fuerza mayor no imputable al patrón o a su incapacidad física o mental o a su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos, como se trata de un hecho, el patrón debe dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, comprobado el hecho, apruebe o desapruebe la suspensión.

El capítulo sobre la suspensión de las relaciones de trabajo descansa en el principio de que «toda suspensión que se derive de una de las causas legales o si no se siguen los procedimientos correspondientes, da lugar a la responsabilidad del patrón».

E.- Rescisión del Contrato Colectivo

a).- Concepto de Rescisión

La Rescisión, es el acto unilateral por virtud del cual se deja sin efectos el Contrato de Trabajo.

b).- Rescisión Unilateral del Contrato de Trabajo.

La rescisión de los Contratos de Trabajo puede ser convencional o unilateral.

El patrón podrá rescindir el Contrato de Trabajo Unilateralmente por las siguientes causas:

*Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o males tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos, se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero sin negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su

imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

-79-

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión; que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere;

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de

tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuges, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón sus familiares o trabajadores, fuera de servicio, en los actos a que se refiera la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en su herramientas o útiles de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las Leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en términos del Artículo 50." (47)

F.- Terminación del Contrato Colectivo

a).- Concepto de terminación

El legislador mexicano ha incluido la terminación del Contrato de Trabajo dentro de la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución, de manera que se encuentra dominada por el mismo principio de la rescisión, lo que nos lleva a fijar el concepto de terminación diciendo tan sólo: "Que es el acto unilateral o bilateral por virtud del cual se extinguen obligaciones y derechos consignados, en el contrato, obedeciendo tan

(47) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

sólo a una causa plenamente especificada en la Ley." (48)

b).- Terminación del Contrato Colectivo

Semejantes a las causas de terminación del contrato individual de trabajo, el Artículo 401 de la ley estipula diversas causas de terminación del contrato colectivo, que analizaremos brevemente.

"Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento." (49)

Aún cuando la ley no lo señala puede producirse una cuarta hipótesis de terminación de contrato colectivo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de

(48) De Buen Lozano Néstor, Ob. Cit., pág 585

(49) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso existe la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del Contrato Colectivo.

La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán, desde ese momento, como costumbre o uso de empresa.

G.- Revisión del Contrato Colectivo

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo es el procedimiento para una reconsideración obligatoria de las cláusulas del contrato y mediante el cual, las partes fijan nuevamente las condiciones en que ha de realizarse el trabajo en el nuevo período de vigencia del contrato.

El Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo dice: El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 399.

La Ley otorga facultad a las partes para que, de

común acuerdo, establezcan nuevas normas que hayan de regir las relaciones obrero patronales, pero cuando las partes no llegan a un acuerdo, el camino a seguir será el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que estos, de una manera justa y tomando en cuenta los cambios económicos, fijen el nuevo contenido del contrato colectivo.

La revisión del contrato colectivo, es una facultad otorgada al empresario de igual manera que a los trabajadores, dada la razón de que, el estancamiento o progreso de las empresas están supeditadas a la variación de las condiciones económicas.

De aquí que no toda revisión de contrato colectiva entrañe, necesariamente, un aumento de salarios.

"Artículo 399.- 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 entenderá a lo establecido en el contrato y en su defecto, a la fecha del depósito." (50)

El contrato colectivo de trabajo tiene una naturaleza dinámica. Por una parte ha de adaptarse a realidad siempre cambiante de la producción de la riqueza y a las necesidades variables de los factores que lo hacen posible. Por otra parte, el contrato colectivo viene a ser la expresión de esas necesidades y las relaciones de trabajo, deben quedar enmarcadas dentro y de acuerdo con su texto.

A medida que el contrato colectivo de trabajo se va difundiendo, sirviendo de base a las relaciones obrero patronales, va dando un dinamismo al derecho del trabajo que se va desarrollando dentro de esta institución contractual y va cobrando más vida, de este modo, en el propio texto de la Ley Federal del Trabajo.

Aún cuando México ha tropezado con obstáculos de diversa índole, podemos ya hablar de un auge industrial en el país y gracias a esto, el pueblo mexicano va aumentando su nivel de vida.

Es condición, para el desarrollo de la industria, un proceso de relaciones obrero patronales, pues, la producción, es conjugación de esos factores: Capital y Trabajo, aunque a veces estas relaciones se dan en un

(50) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

ambiente hostil, perjudicando la industrialización.

La revisión de los contratos colectivos de trabajo han dejado de ser cuestiones de interés exclusivo de las partes, por afectar directa o indirectamente el interés de la sociedad entera. El hombre de la calle se da cuenta de este fenómeno, cuando lee en los periódicos que, como consecuencia de la revisión del contrato colectivo de trabajo celebrado en una empresa elaboradora de productos de primera necesidad y un sindicato de trabajadores, han obtenido, éstos, aumentos de salarios, piensa que pronto habrá un aumento en los precios de esos productos.

De aquí el explicable y justificado celo del Estado por intervenir en este aspecto del contrato colectivo de trabajo para propiciar las relaciones obrero patronales y proponer caminos de avenencia.

La revisión se realiza cada dos años, pone frente a frente a las partes contratantes para la discusión y aceptación de nuevas condiciones de trabajo.

La costumbre ha hecho que las demandas de revisión, por parte de sindicatos obreros, estén apoyadas por la amenaza de la huelga, la cual no llega a estallar si las partes llegan a un nuevo acuerdo antes de expirar el término fijado. Esto no significa necesariamente el surgimiento de un conflicto. Las discusiones se llevan a cabo sin interrumpir las labores de la empresa o conjunto de empresas y si las relaciones laborales están precididas

por criterios de equidad y buena fe, el arreglo es fácil.

Sin embargo, no siempre se concerta el convenio y queda en pie la huelga, un conflicto colectivo con la correspondiente suspensión de las relaciones obrero patronales y los graves perjuicios que no sólo las partes sopor tan, sino que, también inciden sobre la comunidad entera.

De aquí la intervención estatal durante este período en que la autoridad no desempeña propiamente funciones administrativas o jurisdiccionales, sino que, en su mero carácter de representante del interés común trata de sugerir a las partes vías de arreglo y fórmulas de Conciliación.

Son las autoridades Federales de Trabajo, las que han tenido mayor necesidad de intervenir mediadoramente en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo porque en virtud de lo dispuesto en la fracción XXXI del Artículo 123 de la Constitución queda dentro del ámbito Federal de Competencia el conocimiento de los asuntos relativos a la aplicación de la Ley Laboral en las principales ramas de la industria del país, como la industria textil, minera, petrolera y otras.

La mediación con motivo de la revisión de los contratos colectivos de trabajo, lleva muchas veces al camino del acuerdo común de las partes, convenios que son aceptados por las mismas, debidamente ratificados ante las autoridades competentes.

C A P I T U L O I I I

"EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

1.- INTERPRETACION DEL CONTRATO COLECTIVO

- A).- Características
- B).- Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo
- C).- El Contrato Colectivo en la Ley Federal del Trabajo, Artículo 386
- D).- Procedimiento para obtener su obligatoriedad

2.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

- A).- La Cláusula de Exclusión por Separación
- B).- La Cláusula de Exclusión por Separación y la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional
- C).- La Cláusula de Exclusión por Separación y el Artículo 5º Constitucional

3.- LA PRESCRIPCION DEL CONTRATO COLECTIVO

- A).- Definición
- B).- Reglas Especiales de la Prescripción

CAPITULO III

"EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

I.- INTERPRETACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

"El Contrato Colectivo Mexicano es un Contrato de empresa por la doble razón de que solamente tiene existencia en relación con empresas determinadas y porque en ellas tiene un valor absoluto. Nuestro contrato colectivo no es una fuente formal del derecho en los términos de la ley, la jurisprudencia o la costumbre, pues no tiene el carácter de generalidad de estas fuentes, pero si es una fuente de derecho dentro de la empresa lo que indica que juega un papel análogo al que desempeñan las prácticas de empresa.

La doctrina de interpretación distingue dos métodos, según se trate de la interpretación a la ley o de los contratos." (51)

"Francisco Rovelli, por su parte señala: Las normas ilegales sobre interpretación de los contratos son distintas de las que se refieren a la interpretación de la ley." (52)

Respecto de los contratos, dice el Artículo 1131 del Código Civil (equivale al 1156 del Código Civil Fran-

(51) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo I, pág., 381.

(52) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo I, pág., 382.

cés) que se debe investigar cuál fue la intención común de las partes contratantes, más bien que atenderse al sentido literal de las palabras consagradas en el mismo, en tanto que, a propósito de la ley, se encuentra establecido en el Artículo 3º de las disposiciones preelminares del mismo Código Civil, que no puede atribuirse a la ley un sentido distinto del que deriva claramente del significado de las palabras su conexión y de la intención del legislador.

"Carnelutti, nos dice: Es sabido que las normas legales, para su interpretación de los contratos, difieren profundamente de las que regulan la interpretación de la ley. Las diferencias relevantes son dos:

a).- En los contratos, el texto de la declaración, está subordinado a la intención del declarante; en la ley, tienen los dos elementos un valor coordinado. Esta diferencia resulta claramente de la comparación de los Artículos, 3º de las disposiciones preelminares y 1131 del Código Civil. La manifiesta diversidad de estas reglas tienen una explicación simple en las diversas funciones y estructura de las dos instituciones, la primera de las cuales, o sea, el contrato, es formado por las partes y no se aplica sino a las partes mismas, en tanto la ley habla a una multitud que no ha tomado parte en su formación, quien debe obedecer al contrato está en amplitud de conocer la intención que lo inspiró el grado mayor de aquél que debe obedecer a la ley. Lo cual no significa que la interpretación de la ley no se considere el elemento intencional; quiere solamente decir que vale menos en la ley, que en el contrato; en la ley vale en el límite en que lo consiente la elasticidad de las palabras;

b).- El segundo tema de diferencias entre la interpretación de la ley y el contrato, es la cuestión de las llamadas lagunas. A éste asunto se refiere el mismo Artículo 3º de las disposiciones preliminares y el 1124 del Código Civil. El método que sigue el Código para llenar las lagunas de la ley, no es el mismo que sirve para la integración del contrato, la ley se completa con ella misma, mediante la analogía, esto es, con los principios derivados de sus propias normas; el contrato con los usos y la equidad." (53)

El problema de la interpretación de los Contratos Colectivos consiste en la decisión del método que deberá emplearse en su interpretación naturalmente que la solución del problema dependerá de la postura adoptada sobre la naturaleza del Contrato Colectivo; los contractualistas defenderán el método para la interpretación de los contratos en tanto los autores que ven en el Contrato Colectivo de Trabajo una fuente autónoma de derecho objetivo se inclinarán por el método de la interpretación de la ley.

La doctrina contractualista de Giorgio de Semo, adhirió también un método de interpretación contractualista;

"a).- La interpretación del Contrato Colectivo de trabajo corresponde a las reglas propias de los contratos y de las obligaciones y no a los que gobiernan la interpretación de la ley;

(53) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo I, pág. 386.

b).- Tratándose de un negocio contractual y no de una norma jurídica, debe excluirse la interpretación analógica del Contrato Colectivo, en sentido, por un lado, sus cláusulas no pueden extenderse a relaciones de trabajo a los fines de las que regula y por otra parte, y aún en el ámbito de su aplicación a casos no previstos, salvo la demostración de que tal fue la intención de las partes." (54)

La doctrina ecléctica de Francisco Carnelutti, sostiene que el Contrato Colectivo de Trabajo no es ni una ley, ni un contrato, es un tertium genus entre la ley y el contrato individual del trabajo; se puede decir que es una ley vestida de contrato o un contrato con el valor de ley.

Para resolver nuestro problema, será necesario investigar en sentido verdadero de las normas legales sobre interpretación de la ley y de los contratos, esto es, había que fijar la razón de las diferencias en los métodos de interpretación y, al hacerlo, se inclina Carnelutti por el método de la interpretación de la ley, pero excluye las reglas usadas para llenar las lagunas de la ley;

a).- En cuanto al primer problema, cual sea el método de interpretación aplicable, la razón de la antítesis está en la entidad y diversidad de los autores y los sujetos pasivos del orden «comando». El Artículo 3º de las disposiciones preliminares del Código Civil (método de interpretación de la ley) comprende todos

(54) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo I, pág. 398.

aquellos casos en los cuales se dirige el ordenamiento a personas diversas de aquéllos que la formaron y el Artículo 1131, a todos los casos de la otra categoría. En consecuencia, la interpretación del Contrato Colectivo debe hacerse según las reglas del Artículo 3º y no de acuerdo al Artículo 1131;

b).- Diversos métodos de interpretación del orden jurídico con los usos y la equidad, hacer prevalecer sobre las ventajas de la garantía de seguridad, la ventaja del progresivo adaptamiento del orden jurídico a las necesidades sociales.

Esta conclusión se demuestra con la solución dada por el legislador en el derecho mercantil, en cuyo ordenamiento, sacrificaron la precisión y seguridad a la rápida revolución de las situaciones sociales.

De esta diferencia se desprende el siguiente principio: «Los casos no previstos que regulan con la analogía cuando se trata de asegurar la precisión y estabilidad; y se regulan con el uso y la equidad, cuando se procura la mejor adecuación del equilibrio social».

«Ciertamente, el Contrato Colectivo es un mandamiento general y abstracto, pero por su materia, tiene necesidad de seguir los cambios sociales; en consecuencia, si equivale a la ley, al igual que la materia mercantil, debe integrarse con el uso y la equidad.» (55)

(55) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo I, pág. 381.

En la doctrina ecléctica seguida por Francisco de Rovelli y Guido Zanobini, estos autores concluyen que en las controversias colectivas, deben emplearse las reglas de interpretación de los contratos, en tanto que, en las controversias individuales, por no existir disposición expresa, se pueden usar los dos métodos, lo cual naturalmente, dependerá del concepto que se tenga sobre la naturaleza del contrato colectivo.

El maestro Mario de la Cueva, al respecto, realice un análisis comparativo sobre la descripción del Contrato Colectivo, exponiendo las teorías descritas por los principales conocedores de la materia.

Rovelli expresa lo siguiente en los casos de controversias colectivas: La autoridad del trabajo tiene ante sí, como actor y demandado, uno y otro sindicato, esto es, a los mismos autores de la norma jurídica, puesto que la establecieron por acuerdo contractual de sus voluntades. Es, por tanto, natural que para interpretar una norma creada por una voluntad que se ha manifestado en forma contractual, y para interpretarla en el curso de un proceso, en los que son partes los mismos contractantes, sea invitado el juez por la ley a aplicar el Art. 1131 del Código Civil, precepto que intenta conocer el contenido del contrato mediante la investigación de la voluntad de los mismos contratantes, autores de la obligación de la norma.

Zanobini nos dice: La ley sindical, al tratar de la interpretación del contrato colectivo, se refiere a las controversias colectivas, esto es, a las controversias

colectivas que se desarrollan entre las mismas partes que estipularon el contrato Colectivo y para las cuales, no puede ser sino un contrato, mismo que no puede interpretarse con otras reglas distintas a las que gobiernan a la interpretación de los contratos. El Código se refiere a la interpretación del Contrato Colectivo en las controversias individuales, en las cuales, es un complejo de normas jurídicas, que únicamente puede interpretarse con las reglas que valen para la ley.

Según la teoría de Rovelli y Zanobini, el contrato colectivo está sujeto a una doble interpretación: Se aplicarán las reglas para la interpretación de los contratos, cuando la controversia se desarrolle entre los autores del contrato colectivo y se usarán las reglas para la interpretación de la ley, si la controversia se desenvuelve entre los sujetos pasivos de la institución.

Gracco d'Agostino critica las ideas de Rovelli y Zanobini; la doctrina de estos autores tiene el inconveniente de que una misma institución queda sujeta a reglas distintas de interpretación, la cual, necesariamente destruye su unidad; una misma cláusula del Contrato Colectivo puede recibir dos interpretaciones distintas, pues la autoridad del trabajo, en una controversia colectiva, investigaría la voluntad de las partes, por tanto, los jueces, en las controversias individuales, buscarían el valor objetivo de las fórmulas escritas. Por otra parte, el contrato colectivo puede tener un doble origen, el acuerdo de las asociaciones profesionales y la sentencia colectiva; en el segundo supuesto, no es posible aplicar las reglas de interpretación de los contratos, justamente porque la sentencia colectiva no

procede de ellos, sino de la autoridad, la tesis de Rovelli y Zanobini obligaría a distinguir, según el origen del contrato colectivo, lo cual significa una segunda ruptura en la unidad de la institución. Buscando el método de interpretación y tomando en cuenta el doble origen de la institución, es preferible reducirlo a la unidad y puesto que, cuando el contrato colectivo procede de una sentencia colectiva, solamente podrá aplicarse el método de interpretación de la ley. éste es el que debe emplearse. Sin embargo, siempre que se acepte que el contenido del contrato colectivo es doble, un elemento obligatorio y un elemento normativo; para el primero podría usarse el método de interpretación de los contratos, pero nunca para el segundo.

Krotoschin insistió en esta tesis:

La interpretación de la convención colectiva plantea problemas especiales por el doble carácter que reviste. En efecto, mientras la parte netamente obligacional se encuentra sometida a las reglas que rigen a la interpretación de los contratos, las cláusulas normativas deben ser interpretadas de acuerdo con los principios de interpretación de la ley. Como se trata de derecho objetivo, el sentido de aquellas cláusulas deben inferirse, en primer término, objetivamente la misma norma. El tercero a quien se aplica la norma debe tener la seguridad de que ésta no tiene una significación diferente de la que resulta del texto cuando es terminante. Y cuando es ambiguo, la voluntad de las asociaciones signatarias de la convención sólo es un elemento de interpretación, como la intención del legislador, pero no es elemento único y decisivo. Hay que tener en cuenta

también todos los demás factores que influyen en la interpretación de la ley. Tratándose de una convención que fue resultado de un arbitraje obligatorio, la voluntad de las partes, exteriorizada en el transcurso del procedimiento, no desempeña, sino un papel todavía más reducido en la interpretación del laudo, pues éste no emana de aquella voluntad, sino del acto administrativo o judicial de la sentencia arbitral.

El problema de las lagunas de la convención colectiva coinciden con los dos tratadistas: La convención colectiva permite a las partes regular las relaciones de trabajo, pero en la medida en que no lo hacen, se aplicará el derecho del trabajo en general, por lo que, en todo caso, las lagunas que existen lo serán del derecho del trabajo colectivo." (56)

El método de interpretación aplicable, al contrato colectivo, es el que corresponde a las normas jurídicas y no el que se usa para la interpretación de los contratos. Esta tesis, por lo demás, está generalizada en la doctrina para el elemento normativo; las más importantes dudas se refieren al elemento obligatorio y derivan de las ideas de Gracco d' Agostino y de Ernesto Krotochin. Creemos que los ilustres tratadistas incurren en alguno de los errores que señalan; en efecto, el método de interpretación para los contratos, dice Graco d' Agostino no podrá emplearse cuando el contrato colectivo toma su origen en una sentencia colectiva; nos parece que esta observación vale tanto para el elemento normativo, como para el elemento obligatorio, ya que en

(56) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo II, pág. 629.

uno y otro, falta la declaración de la voluntad de las partes y no queda otro recurso que la interpretación objetiva de la sentencia.

El error, en nuestro concepto, proviene de la escisión entre los dos elementos del contrato colectivo son ciertamente dos partes distintas, pero integrantes de una unidad y el elemento obligatorio, es solamente un elemento de garantía y está, en consecuencia, sujeto al elemento normativo.

Por otra parte el elemento obligatorio, si bien crea obligaciones entre la asociación profesional y el patrón, da a estas obligaciones un carácter general, que repercute sobre los trabajadores y sobre los terceros; así, a ejemplo, la cláusula de exclusión de ingresos afectará a terceros y la cláusula de exclusión por separación, a los trabajadores de la empresa; son obligaciones del patrono ante la asociación profesional, pero indispensable, al igual que el elemento normativo, que se tenga conocimiento preciso y firme de su alcance. Suscribimos el pensamiento del profesor Krotoschin, cuando dice que la voluntad de los autores del contrato colectivo desempeñará el mismo papel de la voluntad del legislador, porque esa es, en efecto, la función que le corresponde.

La analogía es un medio para llenar las lagunas de un ordenamiento jurídico, pero se cumple cuando el ordenamiento jurídico tienen la pretensión de ser el orden jurídico total, lo que no es el caso del contrato colectivo de trabajo. Este es una fuente del Derecho de Trabajo, pero no es una fuente total, ni pretende regir todas

las posibles relaciones de trabajo; en consecuencia, el contrato colectivo se aplicará únicamente en la empresa o empresas para las que fue creado y para las profesiones comprendidas en él, sin que pueda aplicarse a otras empresas o profesiones.

Adoptamos la doctrina del profesor Krotoschin, que dice que es posible que un contrato colectivo no regule todos los aspectos de prestaciones de servicios.

La ley deviene inmediatamente aplicable y con ella, las restantes fuentes del Derecho de Trabajo; así, a ejemplos, si el Derecho Internacional del Trabajo prescribe determinada prestación y el contrato colectivo es nulo, se aplicará aquél.

Algunas reglas de interpretación del Derecho Mexicano que se ajustan a la institución o contrato colectivo, son las siguientes:

1.- El Derecho del Trabajo (empresa, protege y defiende).

2.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

3.- Cualquier renuncia de los trabajadores sea expresa o tácita será nula.

4.- La nulidad opera «ipso jure viet potestate legis», es decir, opera la nulidad de pleno derecho por la fuerza y poder de la ley.

5.- La nulidad no requiere sentencia declarativa alguna.

6.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual.

7.- Para trabajo igual igualdad de condiciones.

8.- En caso de duda, debe estarse a todo aquéllo que beneficie más al trabajador.

9.- La observación de la norma que beneficie más al trabajador.

10.- Cuando existen varias normas contenidas en diversos estatutos, se detraerán de cada una de éstas, todo aquéllo que más favorezca al trabajador y en su conjunto se aplicará. «Teoría de la acumulación».

11.- Todas las normas del derecho del trabajo deberán interpretarse en forma tal que se realice y logre la justicia social." (57)

(57) Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones del Derecho del Trabajo, Talleres Gráficos Mexicanos, México, 1967, pag. 36.

Por su parte, el maestro Cavazos Flores nos describe también, citando a los autores de referencia, otras interpretaciones.

"Hans Reichel, sustentó el siguiente principio: El juez está obligado a separarse concientemente del precepto legal, cuando éste se halle de tal manera en contradicción con el sentimiento moral de la colectividad que, si se mantuviera, correría mucho más peligro la autoridad del derecho y de la ley que con la inobservancia del precepto.

Kantorowicz sostiene que el derecho se encuentra en continua transformación y se manifiesta en las conciencias colectivas o individuales.

Riva Sanseveriano afirma que la interpretación de la ley no debe favorecer a ninguna de las partes del conflicto, sino al interés de la colectividad. La interpretación debe ser conducida en forma de favorecer lo más posible el equilibrio de los supuestos intereses patronales y obreros y la recíproca colaboración de las categorías productoras, sobre la base de la subordinación de todo interés individual o de categoría, a los intereses superiores de la producción y del Estado.

Mario de la Cueva nos dice: Los viejos sistemas de interpretación de la ley ya no tienen aplicación en el derecho del trabajo. El espíritu del legislador que tanto buscaron los comentaristas del Código de Napoleón no existe, en verdad, en parte alguna; la ley tiene un valor

objetivo y no depende de la manera subjetiva de pensar de quien estuvo encargada de redactarla." (58)

El Artículo 18 de nuestra ley sostiene:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2º y 3º, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador." (59)

Por su parte los Artículos 2º y 3º de la letra dicen:

"Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

"Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidades 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.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

(58) Cavazos Flores Baltasar, Ob. Cit., pág. 55.

(59) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores." (60)

La única excepción, se da cuando la duda recaiga sobre las cuestiones de carácter administrativo o de dirección. Se debe resolver en favor del patrón.

El maestro, Doctor Alberto Trueba Urbina, respecto del mismo artículo, en relación al Artículo 18 señala que este precepto establece una norma general de interpretación obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para los Tribunales de Amparo, pues éstos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela tendientes al mejoramiento y dignidad de los trabajadores. Sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo, conforme al Artículo 2º, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el Artículo 5º se completa el concepto, estableciendo que las leyes de trabajo son de orden público, más cierto es, que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica.

El orden público se encuentra integrado por un estatus social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares pero, el mismo, podría ser incluido en el derecho público, como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.

(60) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

El derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter intuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alteradas por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio, el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las «Leyes de Orden Público».

"La ley del trabajo no es derecho público, es derecho social; no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador. Por ello es que afirmamos que entre el Artículo 2º y 5º existe una contradicción ideológica que originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.

Los privilegios y beneficios que otorga la nueva ley, aplazarán la revolución proletaria por un término, relativamente igual, al de la vigencia de la ley de 1931, a no ser que en la práctica los nuevos derechos laborales sean desvirtuados por los tribunales de trabajo y de amparo que hasta hoy no han interpretado revolucionariamente los preceptos de la legislación del trabajo; Desgraciadamente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Sala del Trabajo de la Suprema Corte, han convertido en letra muerta el Artículo 18 y también han desvirtuado

tres preceptos de la nueva ley en perjuicio de los trabajadores. Sus fallos son provocativos de la revolución proletaria." (61)

A.- Características

El contrato colectivo, como unidad, tiene características que le dan una fisonomía propia, que funciona y vale en la legislación mexicana.

De la definición que nos da el Artículo 386 de la ley, se desprenden las siguientes Características:

"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." (62)

1º Es un contrato normativo, por cuanto que establece las condiciones generales, según las cuales deberán prestarse los servicios. Esas condiciones pasan a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. El contrato colectivo constituye una norma aplicable en la empresa a todos los trabajadores que

(61) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, tercera edición, México, 1973, Editorial Porrúa, S. A., pág. 265.

(62) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

prestan sus servicios en ella. Sin embargo, según el Artículo 184, en relación con el 183 de la ley en cuestión, se podrá exceptuar de esa aplicación a personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección en las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

2º Es un contrato sinalagmático, pues de él se derivan derechos y obligaciones concretas para ambas partes, por ejemplo de lo contenido por el Art. 395, segundo párrafo; El patrón podrá separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

3º Es un contrato profesional, pues tiende a regular los intereses de los profesionales, representados respectivamente, en la asociación de trabajadores con el patrón o agrupación patronal. Por lo tanto, establece el equilibrio entre los dos factores sociales, armonizando los intereses del trabajo con los del capital.

En torno a los caracteres del contrato colectivo, el maestro Mario de la Cueva, desarrolla un amplio estudio y refiere esos caracteres, uno al contrato colectivo considerado en sí mismo y los denomina caracteres generales de este contrato; otros al elemento normativo, llamándolos caracteres especiales.

Así, en los primeros, menciona la intervención necesaria del sindicato obrero en la celebración del contrato colectivo; la obligación que tiene el empresario

al celebrarlo; y, las maneras por las que adquiere vida jurídica.

En los caracteres especiales del elemento normativo, comprende:

1º La aplicación del contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa;

2º La inmediatez o vigencia automática del contrato colectivo;

3º La inderogabilidad o vigencia incondicionada del mismo; y

4º La minuciosidad del contrato colectivo en cuestión.

En cuanto al primero de los caracteres mencionados, señala que, el contrato colectivo europeo regía para los miembros de la asociación profesional que lo pactó, el nuestro (Contrato Colectivo Mexicano) vale para todos los trabajadores de la empresa o empresas que abarca: aquél era un contrato para la asociación, éste es un contrato para la empresa.

Invoca para fundar la conclusión el contenido del Artículo 48 de la Ley de 1931, que establece las

disposiciones del contrato colectivo que se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicatos que lo haya celebrado. (63)

El fundamento constitucional de este precepto y por tanto del carácter apuntado, se encuentra en el principio de «igualdad en el salario» a que alude el Artículo 123, Fracción VII.

En la extensión del Contrato Colectivo, la Ley tomó en cuenta el respeto a los derechos e intereses adquiridos, el interés colectivo debe coordinarse con el individual, lo que elimina la subordinación caprichosa en cualquiera de ellos. Este propósito ha quedado impreso en los Artículo 394 y 395 de nuestra Ley, estableciendo:

"Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

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

establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante." (64)

Respecto al segundo de estos caracteres anotados, podemos comentar el hecho de que, una vez celebrado el contrato, éste produce efectos inmediatos o automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo, es decir, que las cláusulas pasarán de pleno derecho a formar parte de los contratos individuales quedará modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo.

No obstante que estas características no estén expresamente señaladas en la ley, su existencia, sin embargo, puede fundarse en lo que disponen los Artículos 20, 386 y 390 de nuestra Ley Federal del Trabajo. El segundo de estos artículos citados, provee que el contrato colectivo, tiene por objeto establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. El tercer precepto dispone que el contrato colectivo surtirá efectos legales desde, o a partir, del día en que haya debidamente quedado depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Dejando a salvo el que las partes hubieren señalado alguna otra fecha. De lo contrario la fecha de depósito determina que, a partir

(64) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

de ese momento, puede exigirse su cumplimiento y por tanto, exigirse el ajuste de los contratos individuales al contenido del contrato colectivo.

Por lo que hace al carácter apuntado en el Artículo 396, los tratadistas en Derecho Civil de principios de siglo, se esforzaron para fundar la inderogabilidad del contrato colectivo. En nuestro Derecho Mexicano, la base de la característica, es posible encontrarla en el precepto citado; esto es, en lo contenido por el Artículo 396 de la Ley. Dicho precepto dispone que las estipulaciones del contrato colectivo se extiendan a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Lo categórico del mandato legal parece que no permite derogación alguna, e indica la vigencia incondicionada de las estipulaciones del contrato colectivo. Afirmar lo contrario, es oponerse a la esencia y fines del mismo. Conduce, además, a negar su validez.

En cuanto al último de los caracteres, el Doctor Mario de la Cueva expresa: "La doctrina Italiana distinguió, entre contrato colectivo de trabajo y contrato tipo: El contrato colectivo de trabajo y contrato tipo: [sic] El contrato colectivo, es la institución que fija normas generales abstractas que debieran individualizarse en los contratos singulares de trabajo. El contrato Tipo, a diferencia de aquél, contiene las cláusulas individuales.

De lo que caracteriza a cada uno de estos contratos, deriva, una consecuencia importante: cuando se celebra un contrato colectivo, es necesario, en ocasión

de cada contrato individual de trabajo, individualizar las normas generales y abstractas; pero, si lo que se tiene a la vista es un contrato tipo, lo único que hace falta es iniciar la prestación del servicio, pues todas las cláusulas del contrato individual de trabajo se encuentran debidamente delimitadas.

Comparando estos contratos con el contrato colectivo mexicano, advertimos que éste se asemeja al denominado contrato tipo. Esta semejanza radica en la minuciosidad del contenido. Esta característica, en el contrato mexicano, excluye la necesidad de individualizar en los contratos individuales en razón de que ya lo están, en las normas que aquél contiene. A estas normas, en cuanto son un conjunto de tipos, deben acomodarse los contratos individuales." (65)

B.- Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

La afirmación de que, el contrato colectivo de trabajo, puede únicamente celebrarse por un sindicato obrero, deriva de la definición proporcionada por la ley en su Artículo 386.

La solución de nuestro legislador es evidentemente correcta; Vischer, Lotmar, demostró, el primero, que el contrato colectivo, no cobraba autoridad, sino a

(65) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo II, pág. 560.

través de la asociación profesional; la solución contraria, hizo posibles las frases despectivas del profesor Planiol. «La asociación profesional y el contrato colectivo son producidos por un doble interés».

Por una parte, son instituciones titulares de los intereses de los trabajadores, en cuanto a personas que prestan un servicio a los patrones. Pero representan también un interés profesional o colectivo, que si bien no puede ser opuesto a los intereses individuales, tampoco se confunde con ellos. Por esto, tiene razón Vischer, porque el interés profesional reclama el interés del grupo y la posibilidad jurídica de su defensa, cuando el interés profesional falta, queda igualmente ausente lo específico del contrato colectivo y lo cierto es que se reclame en relaciones individuales de trabajo. "Los antecedentes legislativos mexicanos, prueban esta diferencia; Colectivo, no quiere decir número y por no haberlo entendido las legislaciones que siguieron a la de Veracruz, no se dieron cuenta de la esencia de la institución; únicamente las leyes de Chiapas y Campeche comprendieron el problema." (66)

La ley, nos dice que todo patrono que emplea trabajadores pertenecientes a su sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo, de aquí que puede deducirse que la celebración del contrato colectivo es obligación del empresario.

La cuestión de la justificación del contrato colectivo surge nuevamente, pues, no es lo mismo que el or-

(66) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo II, pág. 561.

den jurídico permita o autorice la celebración de los contratos colectivos, a imponer a los empresarios la obligación de celebrarse. En el derecho clásico de Francia no podía imponerse a los empresarios o a los trabajadores la obligación de celebrar contratos colectivos; naturalmente que los patrones ya no se negaban a su firma por la fuerza de las organizaciones obreras, pero no era un deber jurídico.

El legislador mexicano deseó que nuestro derecho colectivo de trabajo constituyera un derecho para los trabajadores, pero como auténtica garantía, a cuyo efecto, reconoció las libertades positiva y negativa de asociación profesional, elevó la huelga a la categoría de derecho obrero a la suspensión de las labores y declaró obligatorio, para los patrones, el Contrato Colectivo del Trabajo.

La doctrina mexicana ha criticado, en primer lugar, la unilateralidad de parte de la ley y no hay motivo para que obliguen únicamente a los patrones. Por otra parte carece, al principio, de apoyo constitucional y si bien es posible desprender del Artículo 123 la licitud del contrato colectivo, ninguna de sus fracciones permite hacer obligatoria su celebración.

El derecho del trabajo, ante todo, es una norma que tiene por fin la protección del hombre; la sociedad contemporánea se ha impuesto por misión, ofrecer a los hombres, una existencia digna y para seguir éste propósito protege al factor trabajo, considerado el elemento fundamental en el proceso de la producción. El fin primor-

dial y último del derecho del trabajo es la parte que hemos llamado derecho individual del trabajo, todo converge a ello y particularmente el derecho individual del trabajo, que es la envoltura o garantía social de aquél.

La diferencia entre los sistemas clásicos de derecho colectivo de trabajo y el nuestro, radica en el rg conocimiento constitucional de los derecho del factor trabajo; aquellos sistemas derivan de la legislación ordinaria, en tanto nuestro derecho del trabajo, brota de la Constitución; las viejas Constituciones, incluyendo la nuestra de 1857, consignaron al respecto del factor trabajo, por todas estas consideraciones, el derecho individual del trabajo, se impone autoritariamente y es así, por mandato constitucional; pero si el fin es obligatorio, lo son también los medios adecuados para su realización.

Cuando cesionó el constituyente mexicano, el derecho colectivo del trabajo se presentó como el medio indicado para asegurar aquella finalidad primordial, pero esto elevó la huelga a la categoría de derecho y pudo también, el legislador ordinario, declarar que era obligatorio para los empresarios celebrar contratos colectivos. Cabe recordar la Fracción VII del Artículo 123 relativa a la igualdad del contrato para todos los obreros; el principio tiene su realización natural en el contrato colectivo de trabajo; por lo que, si el Estado está obligado a imponer el principio, debe, igualmente, imponer su forma natural de realización. En suma; el Estado Mexicano, está subordinado a la Constitución y obligado a hacerla cumplir, por lo que se encuentra obligado a imponer a hacer el derecho del trabajo, los medios adecuados para su desenvolvimiento.

"El Contrato Colectivo de trabajo es obligatorio para los patronos, pero no para los trabajadores, se dice por esto que la obligación es injusta, por unilateral, pero es así por naturaleza, misma de la institución; El principio de la igualdad de salarios funciona en beneficio de los trabajadores, es un principio democrático y pide que se cumpla la idea de la generalidad e igualdad de la ley. Es un derecho de los trabajadores y un deber de los patronos." (67)

La celebración del contrato colectivo es una obligación, pero no es obligatorio cierto contenido.

El patrón puede manifestar su conformidad con la firma del contrato colectivo, pero rechazar determinados contenidos.

La ley concede a los trabajadores una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacer efectiva la obligación del empresario y el Tribunal de Trabajo condenará a la firma del contrato colectivo y fijará su contenido, más éste, no es necesariamente el que pretendan los obreros, sino el que sea justo.

La solución mexicana es justificada y no arbitraria; impone una obligación para alcanzar un propósito de la Constitución, cuya base es la dignidad de la raza humana, expresada en el principio de la igualdad de salario, pero no otorga a los obreros un poder arbitrario.

(67) De la Cueva Mario, Ob. Cit., Tomo II, pág. 562.

sino un derecho que se mueve en el marco de lo justo; la sentencia colectiva es obligatoria para los trabajadores, nada los obliga a seguir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero si lo hacen, quedan ligados para la resolución; el derecho mexicano es justificado y no arbitrario, otorga un derecho, pero impone un deber, que es un sometimiento a la sentencia de la autoridad, lo que excluye que el contrato colectivo beneficie a los empresarios y haga nacer en su favor después de su celebración una multitud de derechos frente a los trabajadores.

El derecho mexicano de trabajo, rompió la idea de derecho colectivo de trabajo individualista y liberal; los sistemas clásicos postularon el principio de la libertad e identidad de las fuerzas sociales.

Implica el primero, es decir, el derecho colectivo de trabajo, que las facultades de la producción son libres ante el estado y que éste, en consecuencia, no puede imponer el contrato colectivo de trabajo, la institución ha de salir de acuerdo entre las respectivas asociaciones profesionales, pero no se puede obligar a un patrón a contratar colectivamente con un sindicato obrero.

Nuestro legislador superó la tesis: La Constitución reconoce como derecho esencial entre las relaciones que se dan en el capital y el trabajo, el principio de la igualdad de salario, luego debe otorgar los medios para la efectividad del principio y el medio es, precisamente, el contrato colectivo de trabajo; más no era posible dejarlo a la voluntad del patrón, porque los derechos no pueden quedar al arbitrio de los obligados,

que en el caso, son los empresarios.

La ley no impone a los trabajadores la obligación de celebrar el contrato colectivo, ni concede a los patrones el derecho de solicitar su celebración; por otra parte, los derechos subjetivos no son concedidos por la ley adjetiva, sino por la sustantiva.

La ley mexicana supo respetar los derechos de los empresarios; concedió una acción colectiva a los trabajadores y para hacerla efectiva, organizó un procedimiento que culminó en la sentencia colectiva.

Nuestra ley mexicana, no ejerce violencia sobre el patrono y sabe respetar a la persona; en la sentencia se dice lo que es justo, lo que corresponde al factor trabajo, pero no se obliga al empresario a trabajar en nuestras condiciones, si bien, se le impone el deber de indemnizar a los trabajadores cuando pone fin a los contratos de trabajo. La Pracción XXI del Artículo 123 presupone un conflicto o una sentencia colectiva.

*Para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo cuando así se lo demanda el sindicato que representa a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso, el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario, con

cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos." (68)

La voluntad de las asociaciones profesionales en la celebración del contrato colectivo, generalmente, se expresa por las personas que forman los órganos representativos de la asociación de acuerdo con sus propios estatutos; en la inteligencia, de que tales órganos competentes por estatutos, en ocasiones, tienen la facultad de delegar su representación, especialmente para la celebración de un contrato colectivo.

En cualquier forma, debe advertirse que, no siempre los órganos encargados de representar a la asociación profesional tienen amplia y absoluta facultad para la celebración de los contratos colectivos, sino que, en los propios estatutos se limita de una manera expresa, facultándose para la celebración del contrato colectivo, a reserva de que dicho contrato, sea aprobado por una cierta y determinada mayoría de los miembros que integran la asociación profesional, constituidos en asamblea general extraordinaria, que tenga por objeto la celebración del contrato colectivo que se hubiera celebrado por el órgano en dicha forma facultado; otro tanto sucede en relación con los apoderados especiales o personas a las que el órgano competente por estatuto haya obligado la facultad para la celebración del contrato colectivo y entonces, la celebración de dicho contrato, se lleva a efecto con la reserva de aprobación por parte del órgano representativo de la asociación profesional de que se trate.

(68) Guerrero Enquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., décima tercera edición, México, 1983, pág. 382.

Por regla general, los contratos colectivos celebrados por los sindicatos a ellos adheridos, deben ser previamente autorizados por la federación o confederación de que se trate, para que dicho contrato colectivo pueda surtir sus plenos efectos.

Cuando no existe, en dichos estatutos, disposición alguna al respecto, entonces se aplica la ley especial que en materia de trabajo existiere. También se remite a las normas de derecho común que regulan la actividad de las personas morales en general, o bien se remiten a los principios generales del derecho aplicables al caso.

El análisis hecho en renglones anteriores, los que se encuentren en contraposición, puede solicitarse la anulabilidad a través del procedimiento correspondiente que, de obtenerse, surge con ella la responsabilidad de los órganos que celebraron el contrato colectivo sin estar facultados para ello o sin surgir el procedimiento y las formalidades establecidas tanto para con la institución sindical de que se trate, como para con los demás miembros de que se trate que a ella produzca o para cualquier tercer persona a que se hubiere causado el daño o perjuicio correspondiente, en la forma expuesta.

C.- El Contrato Colectivo en la Ley Federal del Trabajo, Artículo 386

El Contrato colectivo, en sentido restringido, cuyo concepto es versión técnica de las ideas expuestas,

aparece en el Artículo 386 de la ley, que a la letra dice:

"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." (69)

En relación a la definición, que del contrato colectivo nos da nuestra ley, cabe formular la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo? La respuesta está contenida en el Artículo 391, que a la letra dice:

"Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;

II.- Las empresas y establecimientos que abarque;

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV.- Las jornadas de trabajo;

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios;

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

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

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes." (70)

Dentro del contenido obligatorio se citan las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa y que, en nuestra ley, están reguladas por el Artículo 394, que dice:

"Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los

(70) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios;

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

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

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes." (78)

Dentro del contenido obligatorio se citan las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa y que, en nuestra ley, están reguladas por el Artículo 394, que dice:

"Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los

(78) Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit., pág. 186.

trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento." (71).

El contrato colectivo de trabajo es, esencialmente, un grupo de normas que regulan una serie de fenómenos jurídicos, todos de una misma naturaleza.

Ese régimen jurídico se aplica a una o a varias empresas, no importa que el sindicato sea de industria, profesional, o de empresa; el contrato colectivo de trabajo es siempre régimen de empresa.

El contrato colectivo de trabajo gobierna y obliga a los trabajadores, a los patrones y a los sindicatos, quienes están obligados a respetar todas y cada una de sus cláusulas, que previamente hayan sido aceptadas.

Los fenómenos jurídicos abarcados por el régimen, son los relativos a la prestación de servicios, porque, el contrato colectivo de trabajo, en todas las materias que se consignan en él están relacionadas íntimamente en la materia de trabajo.

Los sindicatos obreros son siempre comunidades que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo. Las facultades de fijar o establecer el régimen que otorga la ley a los sindicatos y a los patro-

(71) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

nes, puede ser delegada a un árbitro público o privado, por eso, también hemos aludido a la posibilidad de que el contrato colectivo de trabajo puede ser establecido por la autoridad o por el árbitro privado.

El Contrato Colectivo de México, ha servido a los trabajadores para conseguir mejores condiciones en su trabajo por encima de la Ley, más que para normar sus relaciones con el patrón.

Siendo la Ley, un mínimo de garantías a las cuales no puede renunciar el trabajador y que si el patrón las viola incurre en responsabilidad; generalmente se pactan, a través del contrato colectivo, conquistas que los trabajadores han conseguido y las cuales están, naturalmente, muy por encima de las condiciones mínimas fijadas en la Ley.

El nombre de «colectivo» le viene, al contrato que nos ocupa, de la necesaria e indispensable pluralidad de uno de los sujetos de derecho que intervienen en su celebración. De esto se desprende claramente que no baste nuestro derecho al mero conglomerado amorfo y circunstancial de los trabajadores, como sucede en algunas legislaciones europeas, para que se pueda celebrar con ellos un Contrato Colectivo.

En México es indispensable la presencia de un sindicato de cualquier asociación profesional obrera con personalidad jurídica reconocida por la ley, como sujeto de derecho para su celebración.

La pluralidad necesaria a que nos hemos referido, debe ser por lo menos de la parte obrera, ya que de otro modo, no sería contrato colectivo.

La exclusividad que el sindicato tiene, en nuestra Ley, como único sujeto de derecho necesario e indispensable, por lo menos de la parte obrera, para la celebración de los contratos colectivos de trabajo, no la tiene en otras legislaciones, como la belga o la francesa, en donde es perfectamente posible la contratación colectiva con agrupaciones circunstanciales y sin personalidad jurídica reconocida.

La restricción establecida en nuestro derecho nos parece muy atinada, ya que es por medio del sindicato que los trabajadores se colocan en una posición que les permite resistir, y muchas veces hasta imponerse al otro factor de la producción. Además, sin la asociación profesional, que tiene como principal objeto el sacar al obrero del estado de inferioridad que le resulta de su aislamiento y si el fin de los contratos colectivos es, precisamente, salvaguardar por un derecho colectivo las condiciones del trabajo, tal principio resultaría nugatorio si se dejara que los trabajadores siguieran contratando sus servicios aisladamente.

Por último, queremos hacer notar que, en cualquier forma que se interprete la intención del legislador, a través de los preceptos de nuestra ley y de nuestra jurisprudencia, encontramos que el sindicato o cualquier asociación profesional obrera legalmente reconocida, son los únicos sujetos de derecho capaces de intervenir, de

parte de los trabajadores, en la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

D.- Procedimiento para Obtener su Obligatoriedad

En el procedimiento para la celebración obligatoria de los contratos colectivos, la doctrina estipula dos orientaciones:

a).- El convenio colectivo obliga, porque así lo ordena o permite el derecho del Estado.

En Inglaterra, la fuerza de obligar, no nace de una norma legislativa, sino de meras convicciones sociales, reconocidas por el llamado Derecho Común «common law»; obliga moralmente.

Para poder cumplir esos pactos, existen los convenios por costumbre, son reconocidos por los tribunales, más no están protegidos por la ley.

La legislación mexicana contiene la obligatoriedad para la celebración del contrato colectivo en el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo; esta disposición aparenta tener un criterio unilateral, pues en su parte relativa, dice que 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 unilateral éste criterio, porque la obligación sólo se impone para el patrón, pero no para el sindicato laboral; es un derecho proteccionista de la clase trabajadora y por esta razón, esta disposición, encierra un medio más de proteccionismo y de ahí su aparente parcialidad en favor de los trabajadores.

Si se trata de proteger a los trabajadores dando nacimiento a las asociaciones profesionales y al contrato colectivo, es lógico entender que, como medio de protección a los obreros, sólo se diera derecho a ellos para usarlo realmente a través de la práctica del derecho laboral y con la aceptación que esta obligación ha tenido, se pierde un poco la noción de si es unilateral o no.

El Artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

I.- Si concurren sindicatos de empresas 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 que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En el caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales 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." (72)

El principio resulta siempre de la lectura, pero la aplicación, en la práctica, es complicada; se pueden presentar situaciones diferentes al criterio de mayoría para determinar el sindicato con el cual haya de celebrarse el contrato colectivo. Tiene excepciones. De acuerdo con la ley, si hay dos sindicatos, de naturaleza igual o semejante, que estén en pugna por la celebración del contrato colectivo, habrá que atender al criterio de las mayorías; si se trata de un sindicato de empresa frente a otro, o frente a uno o industria, o si son dos de industria, habrá que determinar cuál cuenta con la mayoría. Pero puede presentarse el caso de que sindicatos gremiales se enfrenten entre sí, la ley resuelve en forma expresa ese problema: si se ponen de acuerdo, habrá un

(72) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

sólo contrato colectivo, si no, habrá tantos como profesiones o sindicatos haya dentro de la empresa.

Puede, sin embargo, presentarse la posibilidad de que uno o más sindicatos gremiales se enfrenten a un sindicato de empresa o a uno de industria, en este caso, el sindicato gremial podrá celebrar un contrato colectivo para ser aplicable a la profesión que represente y el otro sindicato tendrá derecho a celebrar un contrato para ser aplicable a todos los trabajadores de la misma empresa, salvo a los que estén afiliados al sindicato gremial.

En el Artículo 387, que ya ha sido analizado con anterioridad, aparecen dos errores, uno técnico y otro gramatical y a pesar de ello es, en mi concepto, la disposición más importante, que merece toda clase de elogios del derecho colectivo.

El primer error, de tipo técnico, es considerar que puede celebrarse un «contrato» por obligación. Se explica en razón del abuso del término «contrato» que, hergado del sistema liberal, no ha sido adecuadamente sustituido en el derecho social. Hoy, su uso, se apoya en tradiciones no muy respetables, pero que para el legislador fue suficiente.

El segundo error, de tipo gramatical, llevó a la idea de que el derecho de huelga se hace valer en gimnasios y estadios y que debe de contar ya, con tanto «ejercicio», con una poderosa musculatura.

La confusión entre «ejercer» y «ejercitar», muy frecuentemente conduce a esos extremos.

A pesar de estos errores evidentes, en el Artículo 387 se plasma la institución jurídica esencial del derecho colectivo, que ha sido, pese al mal uso que hacen de ella los patrones desorientados y los sindicatos blancos, el motor fundamental en el progreso de los trabajadores mexicanos.

En lo esencial, esta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo. La ley señala que esos contratos no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos. No obliga pues a los patrones a mejorar esas condiciones, pero el lograrlo, está en la esencia de la labor de los sindicatos.

En realidad, a través del contrato colectivo, los trabajadores pueden conseguir dos fines: en primer lugar, el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados; en segundo término, la mejoría de las condiciones de trabajo.

Es interesante recordar lo que el contrato colectivo de trabajo llegó a significar en la época anterior a la ley en 1931. Maximiliano Camiro dijo, a ese propósito y presentando las dos versiones del problema lo siguiente:

"El contrato colectivo de trabajo se presenta a la masa obrera, por los directores de los sindicatos, en la siguiente forma: el vínculo que une al patrón y a la asociación con lazos estrechos; que hace a la asociación concesionaria única del trabajo, dueña de un monopolio, en virtud del cual solamente los agremiados en la asociación podrán trabajar en la fábrica de manera que un trabajador que desea obtener un salario, debe primeramente ingresar al sindicato. Pero ya obtenido el trabajo, el sindicato se cree con la facultad de quitar el trabajo a su adherido, en caso de que faltara a alguna de sus obligaciones societarias; y para ello se invoca siempre el contrato colectivo de trabajo que, según la ficción de quienes lo aprovechan, hace del sindicato un nuevo y más poderoso patrón, que tiene la facultad de dar o quitar trabajo a su arbitrio." (73)

Para la masa patronal, el contrato colectivo de trabajo, es la renuncia de su facultad de dirección en el trabajo, es la nulificación de su gestión en la empresa, es la subordinación absoluta a la sociedad obrera, es la ruina. Esta masa, no quiere ni oír el nombre de contrato colectivo.

Ciertamente, aún a la fecha, son relativamente válidas ambas versiones.

El sindicalismo ha servido en muchos casos en sentido opuesto a los intereses de los propios trabajadores; muchos empresarios aún piensan que para ellos

puede ser ruinoso celebrar contrato colectivo de trabajo.

La realidad es otra, a pesar de todo. El proceso de desarrollo de la industria mexicana se apoya en adecuados contratos colectivos de trabajo.

2.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

El problema de lucha entre los sindicatos y los empresarios provoca, lógicamente, un decidido ataque a la libertad sindical y al derecho de pertenecer o no a determinada organización profesional. Atento a esto, las organizaciones de trabajadores, han ideado fórmulas con el objeto de dar al sindicato profesional de los trabajadores un sistema que tienda al fomento de las asociaciones, impidiendo a la vez, que los empresarios fomenten la división al impulsar los sindicatos blancos, y provocar con elementos libres las luchas intergremiales. Es así, que esto lo consiguen por pactos incluidos en los contratos colectivos, y se conocen como cláusulas de exclusión o consolidación y de preferencia o privilegio.

Por tratarse estos pactos de problemas distintos, nos vemos en la necesidad de señalar de una manera breve, en que consisten.

Las cláusulas de exclusión o consolidación sindical son aquéllas que consisten en excluir del trabajo a quienes no forman parte del sindicato y a obligar a los

trabajadores a que ingresen a éstos.

Al entrar a estudiar la cláusula de exclusión o consolidación sindical, optaremos por la denominación de cláusula de exclusión, en virtud, de estar generalizada ésta, y de que en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, se emplea para designar uno de los aspectos de ella.

Es así que, por el vocablo «Cláusula de Exclusión», se entiende a los pactos incluidos en los contratos colectivos de trabajo, en virtud de los cuales, el empresario se obliga, con el sindicato contratante a admitir solamente a determinados trabajadores que ocupen las vacantes que se presenten, o bien, que a petición del mismo, la empresa separe de su trabajo al trabajador, que, formando parte de dicho organismo renuncie o sea expulsado del sindicato.

Estos pactos incluidos en los contratos colectivos de trabajo y que se consignan en nuestra legislación laboral como uno de los derechos más valiosos y efectivos del sindicato, reviste dos formas: el derecho de empleo exclusivo, o sea, la prerrogativa que la ley otorga al sindicato para proponer al patrón o a la empresa, los obreros que deban cubrir las vacantes que se presenten, con miembros precisamente sindicalizados, a la cual se le ha dado el nombre de Cláusula de Exclusión por ingreso; y a la segunda manifestación, la más importante, la caracteriza y define, el concepto de exclusión y que consiste en la facultad que se otorga al sindicato para pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de alguno de

sus miembros, o sea, la cláusula de exclusión por separación.

A.- Cláusula de Exclusión por Separación

El Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que ha venido a reconocer la licitud de dicha cláusula, nos dice:

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

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante." (74)

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de

(74) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

En esta cláusula, la que por su hondo significado, es la más importante, su característica principal consiste en la facultad que se otorga al sindicato para pedir y obtener del patrón, la separación del trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato, manifestación que es en efecto radical y definitiva, misma que ha dado lugar a apasionados debates; basta solamente que un trabajador por cualquier motivo deje de pertenecer al sindicato contratante, para que la empresa lo separe sin que por ello el patrón incurra en responsabilidad alguna, estableciendo la Ley, como único requisito, el que exista la disposición correspondiente en el contrato colectivo de trabajo.

Razón por la cual, la cláusula materia de estudio, ha sido duramente atacada en virtud de ser notoriamente contraria a la libertad individual, tanto positiva, como negativa del derecho de asociación profesional, al decir por sus impugnadores, nadie puede ser obligado a permanecer en una asociación profesional, derecho asegurado en la Constitución, el cual debe respetarse, dado la separación de la asociación, no es más que el ejercicio de un derecho y dicho ejercicio no puede determinar la aplicación de sanciones; únicamente se sancionan los actos ilícitos y no así el ejercicio de los derechos, motivo por el cual, al aplicar la cláusula de exclusión por separación, encierra una flagrante violación a la libertad negativa de asociación profesional, así como también es violatoria del Artículo 5º Constitucional por

impedir el ejercicio de trabajar, y que encierra también un pacto con carácter irrevocable de la renuncia de los derechos y libertad derivados de la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, aún más, el inciso h) de la fracción XXVII del 123 Constitucional, decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores, al igual que el Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Los defensores de la cláusula de exclusión por separación, afirman que dicha cláusula no es más que el resultado de la expresa y libre voluntad de las personas que forman el sindicato, con la finalidad de fortalecer sus organismos de defensa conviviendo por su propia y libre voluntad de todos y cada uno de los afiliados y de una manera establecida de antemano, la concertación y aceptación de dicha cláusula, mediante la cual se impide el desmembramiento del grupo y se fomenta la lealtad sindical.

Ahora bien, dicha cláusula de exclusión por separación ha sido duramente criticada; el decir, que está en manos de los sindicatos representados por líderes poco escrupulosos, constituye un arma de dos filos y es un elemento de opresión para el trabajador honesto o que persigue principios de verdadero mejoramiento social, crítica que no se justifica, si se establecen limitaciones de alta moralidad de la organización sindical, pues el problema, es problema de los hombres, no de sistemas y una sana administración se obtiene colocando, en manos honestas, disposiciones legislativas de carácter radical, garantizando así la existencia de la asociación profesional.

**B.- La Cláusula de Exclusión por Separación y la
Fracción XVI del Artículo 123**

La cláusula de exclusión por separación es objetada, también, de anticonstitucional en relación con la misma fracción XVI y violatoria de la libertad negativa que en dicho precepto se instituye, en razón de que: si uno de los aspectos de la antedicha libertad consiste en la facultad individual que tienen los trabajadores para separarse voluntariamente del sindicato a que pertenezcan, tal actitud debe respetarse y por consiguiente, no debe imponerse sanción alguna por dicho motivo, de tal manera que, la cláusula que sancione a los trabajadores, nada menos que con la pérdida de su puesto en una empresa cuando ejerciten ese derecho de separación, encierra una flagrante violación a la libertad negativa de asociación profesional, en conclusión, la anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, en este aspecto, se hace radicar, en que la misma entraña una verdadera pena al ejercicio del derecho asociativo establecido en nuestra ley fundamental.

**C.- La Cláusula de Exclusión por Separación y el
Artículo 5º Constitucional**

El párrafo 5º de este artículo consagra:

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacri-

ficio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

El efecto derivado de la garantía del Artículo 5º, consiste en la prohibición que se impone a las personas, sin distinción alguna, para celebrar convenio que, independientemente de su naturaleza, tienda a imponer a un individuo la pérdida total o parcial o en el que se pacte con carácter irrevocable la renuncia de su libertad genérica y por tanto, de las diversas manifestaciones en que ésta se resuelve.

En virtud de que se ha pretendido hacer aparecer la cláusula de exclusión por separación como una condición resolutoria que afecta a los contratos individuales de trabajo, se ataca la constitucionalidad de esta cláusula, haciendo notar que si se trata de una condición, debe estimarse incluida entre las señaladas en la prohibición del apartado quinto del Artículo 5º que analizamos; agregando que, la consabida condición se expresaría en estos términos: «A cambio de obtener trabajo, renuncio al ejercicio de mi libertad y mis derechos». Entendemos que los derechos y la libertad, que se asegura, renuncia el trabajador en este caso, son los derivados de la fracción XVI del Artículo 123 Constitucionales que le permite separarse del sindicato cuando así lo estime prudente.

Partiendo del estudio realizado a lo largo de este trabajo y toda vez que nuestra Carta Magna garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede, la ley ordinaria, destruir este principio; la cláusula de exclusión por separación consagrada en el Artículo 395 de

la Ley Federal del Trabajo, es notoriamente anticonstitucional, en virtud de que viola el principio de la libertad individual de asociación profesional, estando, el Estado, obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución y al no dar cumplimiento a lo establecido en la misma, esta cláusula de exclusión por separación, supone un riesgo frente al mal uso que se le da; los sindicatos que la utilizan, lo suelen hacer en defensa de un interés patronal, en este sentido, la cláusula de exclusión por separación, resulta anticonstitucional, siendo que la fuerza de los sindicatos, no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente, dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros, por ello, sostengo que la Cláusula de Exclusión por Separación, debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley, para que los sindicatos no tengan pretextos, realicen un mejor propósito y se esfuerzen cada día en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.

3.- La Prescripción del Contrato Colectivo

A.- Definición

"La prescripción, en términos generales, es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo determinadas condiciones establecidas por la ley." (75)

(75) Cruz Ponce Leandro y Leyva Gabriel, Código Civil para el D. F. 1932-1982, Edición Conmemorativa, Editorial UNAH, Ciudad Universitaria 1982, pág. 164.

Dentro del Derecho común, existen normas aplicables a todas las ramas del Derecho que procuran la estabilidad de las relaciones humanas, mediante la extinción de determinados derechos, por el sólo transcurso del tiempo, sin que sean ejecutados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueren correlativas, se conoce esta institución con el nombre de «Prescripción negativa o liberatoria».

El Derecho del Trabajo no podía escapar a la aplicación de principios generales como los señalados y por eso, la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 516 y siguientes, regula la forma como opera la prescripción de derechos.

En este capítulo sólo abordaremos la forma como se extinguen las acciones que nacen de la Ley o del contrato de trabajo, sea colectivo o individual.

B.- Reglas Específicas de la Prescripción

La regla general, en materia de Derecho del Trabajo, es que dichas acciones prescriben en el término de un año, salvo los casos de excepción expresamente indicados, esta regla general está consagrada en el Artículo 516 que a la letra dice:

"Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a

la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

El Artículo 517, que dispone:

Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas, averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo;

II.- Las acciones de los beneficios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajador, desde la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente a aquél en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo impone la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije, al trabajador, un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo, de que en caso de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 520.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente. (76)

Es pertinente aclarar, que de acuerdo con la teoría jurídica, prescriben los derechos o pretensiones,

en tanto que caducan las acciones procesales, siendo ésta, la prescripción, una excepción de carácter perentorio, es decir, extingue la pretensión cuando es declarada procedente, por otra parte la prescripción sólo puede ser estudiada por el Juzgador cuando sea alegada por la parte a quien beneficia, es decir, que si no se hace valer oportunamente, el tribunal de trabajo se encuentra impedido para estudiarla de oficio.

CONCLUSIONES

- I.- La historia del Trabajo viene a ser, conjuntamente, la historia del hombre, el Trabajo es el resultado de un estado de necesidad, este estado de necesidad proviene del poder y de la riqueza del patrón, de la falta o carencia de medios de vida del trabajador y de una indeterminable suma de fenómenos sociales que provocó la sumisión del débil hacia el fuerte, en cuya desaparición o modificación, está empeñado el derecho.

- II.- La explotación de los trabajadores y las condiciones infrahumanas en que se encontraban y que no satisfacían sus necesidades más elementales, dieron origen a la creación del Derecho del Trabajo, el cual, es un producto social desarrollado en los medios humanos de intenso dinamismo, su evolución obedece al esfuerzo del conglomerado social, tendiendo, al mejoramiento, en su condiciones a través de legislaciones.

- III.- El Contrato Colectivo surge debido a las grandes transformaciones que en el orden económico acarreo el advenimiento de la gran industria.

- IV.- La analogía de situaciones de la clase trabajadora, al nacer la gran industria, originó en éstos, el espíritu de clase y ese sentimiento de clase, dio origen a las organizaciones sindicales de resistencia.

- V.- El espíritu de la legislación del Trabajo es intervencionista, así como también de decidida protección a la clase laborante, debido a que los obreros no se encuentran en un plano de igualdad frente a la gran fuerza económica de los patrones y, por lo mismo, pueden ser víctimas de éstos.
- VI.- La idea de la asociación profesional es tan arcaica, como la humanidad misma, porque al desequilibrio social que siempre ha existido, ha hecho que, en todos los tiempos y en todos los países, los trabajadores se unan para mejorar sus condiciones de trabajo. La lucha de las desigualdades sociales que siempre ha existido, ha hecho surgir, necesariamente, el principio de protección colectiva, para evitar así la injusta explotación de que ha sido objeto el trabajador.
- VII.- La asociación profesional, es el único medio con que cuenta el trabajador para poder estar en mejor situación frente a los empresarios, siendo ésta, la asociación profesional, un derecho consagrado en las legislaciones modernas. En México, el derecho de asociación profesional, surgió a la vida pública con la promulgación de la Constitución de 1917, por considerarlo, los trabajadores, necesario y justo.
- VIII.- El Estado ha reconocido el derecho de asociación profesional, por considerarlo indispensable para la protección del trabajador y, a la vez, ha permitido la pluralidad sindical, originando que

los patrones fomenten la división del núcleo más poderoso con que cuenta la organización obrera, o sea, el sindicato, con el fin de evitar la unificación de la clase trabajadora; ha sido táctica constante de los patrones el fomentar la división de los trabajadores y el impulsar los sindicatos blancos, con el fin de provocar las luchas intergremiales.

IX.- El sindicato, atento ya a cualquier maniobra que menoscabe o tienda a menoscabar el fruto de sus esfuerzos para mantener la unión sindical, se ha percatado de la necesidad de mantener, a toda costa, dicha unidad, para lo cual, cuenta con la implantación de las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo. Tanto la libertad de que gozan las asociaciones profesionales para gobernarse, así como la finalidad de la aplicación, han originado la inmoralidad en nuestro régimen sindical, pasando, de un instrumento de unión a uno de opresión, para el trabajador.

X.- Garantizando, nuestra Carta Magna, la libertad negativa de asociación y no pudiendo, la Ley ordinaria, destruir este principio, La Cláusula de Exclusión por Separación consagrada en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, es notoriamente anticonstitucional, en virtud de que viola el principio de la libertad individual de asociación profesional, estando, el Estado, obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución y al no dar cumplimiento a lo establecido en la misma,

esta Cláusula de Exclusión por Separación, supone un riesgo frente al mal uso que se le da; los sindicatos que la utilizan lo hacen en defensa de un interés patronal, en este sentido, la cláusula resulta anticonstitucional, siendo que, la fuerza de los sindicatos, no debe fundarse en el terror, sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecuencia de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros, por ello sostengo, que la Cláusula de Exclusión por Separación, debe de ser relegada, e inclusive eliminada, de la Ley, para que los sindicatos no tengan pretextos, realicen un mejor propósito y se esfuercen cada día en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.

BIBLIOGRAFIA

- BERNARDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
- BRAVO VALDES, Beatriz y BRAVO GONZALEZ, Agustin. Segundo Curso de Derecho Romano, Editorial Pax, segunda edición, México, 1978.
- BURGDA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, séptima edición, México, 1980.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral, Buenos Aires, Impreso en la República de Argentina. Libro de Edición Argentina, 1966.
- CASTORENA, José de Jesús. Tratado de Derecho Obrero, Editorial Juris, México, 1942.
- CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero, Editorial Composición Tipográfica para Offset "Ale", sexta edición, México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Editorial Jus, S. A., México, 1972.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Bibliografía Omeba, Ediar Editores, Argentina-México, 1966.

- CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. "El Contrato Colectivo de Trabajo, Segunda Parte", Editorial Porrúa, México, 1966.
- DE RUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Contrato. Textos Universitarios, México, 1965.
- DE RUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., cuarta edición, México, 1981.
- DE RUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1938.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1972.
- DELGADO NOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo, Talleres de Gráficas Horizonte, S. A., Colección Jurídica I, México, 1964.)
- PEROCI, Virgilio. Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, Instituto Editorial Reus, segunda edición, Madrid, 1942.
- GUERRERO, Enrique. Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., décima tercera edición, México, 1983.

- GARTE HERNIROS, Alfredo. Derecho Colectivo de Trabajo. Colección de Estudios Jurídicos, Volumen XXIX, Editorial Jurídica de Chile, 1953.
- GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor, S. A., Barcelona, 1936
- GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Editorial Azular, Madrid, 1961.
- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Editorial E.P.E.S.P., Madrid, 1954.
- GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Editorial Atlamiltzli, México, 1969.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1960.
- LOPEZ APARTICIO, Alfonso. Movimiento Obrero en México. Editorial Jus, S. A., segunda edición, México, 1952.
- MONTALVO CORREA, Jaime. Fundamentos de Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, S. A., Madrid, 1975.
- MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, 1948.
- PEREZ ROTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Talleres Tipográficos de Escelicer S. L., Ma-

- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo. Talleres Tipográficos de Escelicer S. L., quinta edición, Madrid, 1957.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Talleres Tipográficos de Escelicer S. L., quinta edición, Madrid, 1957.
- PEREZ, Patón. Derecho Social y Legislación del Trabajo. Editorial Depalma, segunda edición, Buenos Aires, Argentina, 1961.
- PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José M. Cajica Jr., S. A., tercera edición, México, 1981.
- POZZO, Juan. Derecho del Trabajo, Tomo IV, Ediar Editores, Buenos Aires, Argentina, 1949.
- RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid, 1977.
- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Talleres Gráficos Mexicanos, México, 1967.
- TRUERA URRINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, 1970.
- TRUERA URRINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral, tercera edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975.

VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. Editorial Porrúa, S. A., quinta edición, México, 1980.

VELAZCO, Enrique. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Blume, Barcelona, 1976.

VELAZQUEZ, P. Comunismo y Catolicismo Social. Editado por el Secretariado Social Mexicano, México, D. F., 1961.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada por EDUARDO ANDRADE SANCHEZ y otros, Editada por la Rectoría y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, D. F.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, Editorial Pac., S. A. de C. V., novena edición, México, D. F., 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, sexagésima sexta edición, México, 1991. Editorial Porrúa, S. A.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Actualizado, Concordado y con Jurisprudencia Obligatoria, comentado por LIZANDRO CRUZ PONCE y GABRIEL LEYVA, Editorial Porrúa, S. A., décima primera edición, México, 1990.