

331
2y.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

"ANALISIS JURIDICO DE LA OBLIGATORIEDAD,
COMO UNO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN EL
DERECHO MEXICANO".

TESIS PROFESIONAL

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



SAN JUAN DE ARAGON, MEXICO

1995

TESIS CON
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.

DEDICATORIAS

A DIOS

Ya que como ejemplo de sufrimiento y superación, ha contribuido él por su parte, a crear conciencia dentro de mí, de que no todo es dulzura, sino que hay que trabajar arduamente y con honradez, para poder conseguir todo aquello que queremos.

A MIS PADRES:

SANTIAGO SANCHEZ ANDRADE

Y

AUDELIA ALVARADO TORRES.

Quiénes son para mí, un símbolo de humildad y fortaleza. Quiénes siempre me han demostrado que por muy mal que vayan las cosas, siempre hay que levantar la frente y seguir adelante, ya que la vida continúa.

A quienes les debo la vida, la educación y todo lo que soy, mil gracias ¡Padres!. Quiero decirles por último, que en el mundo no hay dinero ni palabras suficientes para agradecerles todo lo que han hecho por mí. ¡Por siempre estarán en mi corazón!

A:

JUAN MANUEL SANCHEZ ALVARADO

Y

Ma. ELENA SANDOVAL TORRES.

Un profundo agradecimiento a cada uno de ellos, ya que con su desinteresado apoyo moral y económico, hicieron posible la culminación de éste mi primer propósito.

A:

JOSE MANUEL ALVARADO.

Un sincero agradecimiento, ya que gracias a sus consejos, ayuda intelectual y económica; ha contribuido para hacer posible uno de mis principales sueños, ¡el titularme!

A la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la ENEP - Aragón, le doy mis más sinceras gracias y por siempre viviré agradecido, ya que junto con su profesorado han contribuido a realizar uno de mis más grandes anhelos; ¡El ser un profesionalista!

A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO.

Quien por sus consejos y su desinteresada participación, ha contribuido a la culminación de la presente tesis.

Mil gracias.

A MIS AMIGOS:

Con quienes siempre compartí momentos muy agradables y entrañables. Con quienes compartí gran parte de mi vida; quiero decirles que a pesar de que ya no nos veremos con frecuencia; por siempre estarán conmigo.

A MIS HERMANOS:

**SANTIA, JOSE MANUEL, MANE, JAIME,
RIGO, JOSE, LUPE, ROSY y CESAR.**

Quiero darles a todos y cada uno de ellos, mi más y sincero agradecimiento por todo lo que han hecho por mí; ya que si no me hubieran apoyado en esos momentos críticos por los cuales pase en varias etapas de mi vida, nunca hubiera llegado a ser lo que hoy día he logrado. Por siempre, **ETERNAMENTE AGRADECIDO.**

NO DESISTAS!

Cuando vayan mal las cosas
como a veces suelen ir;
Cuando ofrezca tu camino
sólo cuestas que subir;
Cuando tengas poco haber
pero mucho que pagar
y precises sonreír,
aún teniendo que llorar;
Cuando ya el dolor te agobie
y no puedas ya sufrir,
descansar acaso debes:
Pero nunca **DESISTIR!**

Tras las sombras de la duda
ya planteadas, ya sombrías,
puede bien surgir el triunfo:
No el fracaso que temías.
Y no es dable tu ignorancia,
Figurarse cuan cercano
puede estar el bien que anhelas,
y que juzgas tan lejano.

Lucha, pues por más que es la brega
tengas que sufrir.

ICuando todo esté peor, MAS DEBEMOS DE INSISTIR!

RUDYARD KIPLING.

"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA OBLIGATORIEDAD, COMO UNO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN EL DERECHO MEXICANO"

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

	Página
1.1.- Legislación extranjera.....	2
1.1.1.- Alemania.....	6
1.1.2.- Francia.....	8
1.1.3.- Italia.....	11
1.2.- Legislación Mexicana.....	12
1.2.1.- Antes de 1917.....	12
1.2.2.- Después de 1917.....	16
1.2.3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	20

CAPITULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1.- Conceptos doctrinarios.....	25
2.2.- Concepto legal.....	28
2.3.- Reflexión acerca de si es ó no un contrato.....	30
2.4.- Sujetos.....	34

	Página
2.5.- Naturaleza Jurídica.....	37
2.6.- Características.....	41
2.7.- Ventajas.....	44

CAPITULO TERCERO

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.1.- Envoltura protectora ó normas externas.....	49
3.2.- Elemento obligacional.....	57
3.3.- Elemento normativo.....	57

CAPITULO CUARTO

ANALISIS EN EL ELEMENTO OBLIGACIONAL

4.1.- Desde un punto de vista Constitucional.....	63
4.2.- En la Ley Federal del Trabajo.....	71
4.3.- Obligaciones del sindicato hacia con el patrón.....	76
4.4.- Obligaciones del patrón hacia con el sindicato.....	80
4.4.1.- Análisis de la cláusula de exclusión.....	83

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

El ser humano por naturaleza, desde los tiempos más remotos siempre ha tenido la necesidad de asociarse, para poder obtener resultados que superen la capacidad y los medios que pudiera conseguir en forma aislada.

Durante la época moderna, uno de tantos objetivos de cada pueblo, es lograr la justicia social y el respeto a la dignidad humana entre otros, de allí que, se ha podido observar a través del paso de los años profundas transformaciones en las relaciones humanas de cada grupo social, por lo cual nace la ciencia del Derecho con el objeto de tutelar a esas relaciones.

El obrero mexicano al igual que los de todo el mundo, como consecuencia de la explotación inhumana a que eran sometidos por los dueños del capital, asimismo, como de las arbitrariedades cometidas contra ellos por parte de los estados entre otras cosas, trajo como consecuencia una reacción violenta de la clase débil contra los capitalistas; reacción que se tradujo en cruentas batallas, rebeliones, protestas, huelgas en las que incluso se llegó al derramamiento de sangre y pérdida de vidas humanas, y todo esto se debió a uno de tantos objetivos primordiales que perseguían los trabajadores, y que era el de imponer mejores condiciones de trabajo, así como el reconocimiento de los mínimos derechos para la protección de su integridad tanto física como moral.

La evolución de las relaciones obrero-patronales trajo como consecuencia la creación de nuevas figuras jurídicas, y una de las más relevantes es sin duda el contrato colectivo de trabajo, del cual podemos decir, que es un factor por medio del cual se puede lograr la negociación y el equilibrio entre ambas partes.

Al analizar el contrato colectivo en un sentido amplio, nos podemos dar cuenta

que al igual que otro tipo de contratos, éste posee una serie de elementos indispensables de entre los cuales destaca el elemento obligacional.

Cuando hablamos de un contrato colectivo de trabajo, tal vez pensemos de inmediato que dentro de él se presenta un acuerdo libre de voluntades entre las partes contratantes, pero en la realidad esto no es así, ya que comúnmente para lograr la firma del citado contrato, así como para el cumplimiento del cláusulado del mismo, el sindicato de trabajadores hace uso normalmente de su derecho de huelga, y que es un medio legal por el cual se puede lograr lo ya citado.

Por tal motivo, en el presente trabajo de investigación y de acuerdo con nuestro propio criterio trataremos de abarcar con el elemento obligacional, el análisis de las obligaciones que tiene la parte patronal con los representantes de la clase trabajadora y viceversa, respecto a la firma como al cumplimiento del cláusulado del contrato colectivo.

En algunas ocasiones podemos darnos cuenta, de que la obligatoriedad tiene mayores repercusiones sobre la parte patronal que para la clase obrera, y en base a esto, se puede romper el espíritu de la libre expresión de voluntad que debe de prevalecer en todo tipo de relaciones, principalmente al momento de la celebración del mismo contrato. Por lo que respecta al cumplimiento del cláusulado estipulado en el cuerpo del contrato, ambas partes están obligadas a ejecutarlas.

Por lo tanto, estimamos que es importante nuestro tema de tesis, ya que con ella pretendemos analizar algunos aspectos básicos que a la postre nos lleven a comprender un poco más y con mayor amplitud, al contrato colectivo de trabajo, así como algunas otras figuras jurídicas con las cuales tiene relación directa.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA

1.1.- Legislación extranjera.

1.1.1.-Alemania.

1.1.2.-Francia.

1.1.3.-Italia.

1.2.- Legislación Mexicana.

1.2.1.-Antes de 1917.

1.2.2.-Después de 1917.

1.2.3.-Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.1.- LEGISLACION EXTRANJERA

Al pretender analizar un elemento trascendental del contrato colectivo de trabajo en el actual sistema laboral mexicano, creemos pertinente incluir en el presente trabajo de investigación, el hecho de hacer referencia a aquéllos aspectos históricos tanto de nuestro país como del extranjero, que dieron y motivaron el nacimiento de dicha figura jurídica.

Bien es sabido, que al inicio de las relaciones laborales entre patrón y trabajadores, el Estado hacía caso omiso de la explotación excesiva e inhumana a que eran sometidos los de la clase débil por parte de los representantes del capital, e incluso cabe agregar que uno de entre tantos factores que influyeron para que se diera el surgimiento o creación del contrato colectivo, fué el abundante proteccionismo que el propio Estado le otorgaba a los patrones, para que estos de una forma unilateral, crearan y formularan sus propios reglamentos de trabajo en los cuales la voluntad del trabajador era relegada por la del Estado, sin dejarles a los obreros otra opción más que la de adherirse a las condiciones señaladas en el propio reglamento.

El catedrático Sordo Gutiérrez, nos señala que:

"...su nacimiento obedeció al proteccionismo que el Estado ejercía sobre el capital, a la complicidad de estos dos y a las arbitrariedades del último con los trabajadores, el empresario elaboraba lo que se llamó Reglamento de Trabajo; ésta era una relación de las condiciones de trabajo, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas".

y de acuerdo con este mismo autor:

"El reglamento lo elaboraba el empresario en forma unilateral y el trabajador que quería prestar sus servicios en esa negociación debía de adscribirse a ese documento en forma absoluta." (1)

(1) SORDO GUTIERREZ, José, et. al., Administración del Contrato Colectivo de Trabajo, Trillas, México, 1978, p. 29.

Por lo cual, para poder llegar a ser lo que hoy en día conocemos como contrato colectivo de trabajo, este tuvo que pasar por una serie de etapas bastantes críticas antes de lograr el reconocimiento y la protección de las instituciones legales.

Al principio los trabajadores se vieron en la necesidad de unirse primeramente en pequeños grupos, para poder lograr el reconocimiento y la defensa de las uniones de trabajadores y de sus propios intereses que estos perseguían, así como para protestar en contra de las condiciones infrahumanas a que eran sometidos por la clase capitalista, y que de alguna u otra forma éstas en algunas ocasiones estaban estipuladas en el propio reglamento de dichas empresas. Cabe destacar que dichos reglamentos se dieron de hecho y tal vez no al margen de la ley, puesto que el propio Estado ya les otorgaba un reconocimiento legal.

El Estado en cierta época le dió la característica de obligatoriedad con estipulación a favor de los trabajadores, además de el reconocimiento oficial a los reglamentos de trabajo, pero sin sanción alguna para aquellos patrones que no lo respetaran, por lo que ellos normalmente nunca cumplían con las obligaciones que tenían con respecto a la clase trabajadora.

El paternalismo existente en aquellos tiempos por parte del Estado y a favor de la clase patronal era tan evidente, que si una unión de trabajadores participaba en la elaboración de lo que en su momento se pudo haber equiparado con lo que actualmente hoy en día conocemos como contrato colectivo de trabajo, el Estado no metía las manos para nada en el caso de obligar a un patrón a cumplir con un reglamento que ni el mismo aceptaba, ya que estaban muy concientes de que lo estipulado dentro de ello iba en contra de los intereses económicos de sí mismos y a favor de la clase explotada, según observaciones de la parte patronal.

A continuación señalaremos una serie de etapas a través de las cuales el contrato colectivo de trabajo ha tenido que pasar para poder llegar a adquirir todas las características peculiares que hoy en día se le conocen, y ha saber son las siguientes:

PRIMERA ETAPA: La primera manifestación de creación del contrato colectivo de trabajo no fue aceptada por los patrones debido a la falta de ese elemento llamado "obligatoriedad", por lo cual, los trabajadores tuvieron que recurrir a la huelga para defender sus propios derechos.

SEGUNDA ETAPA: Aquí el contrato colectivo ya existía, y el patrón se vió en la necesidad de darle un reconocimiento oficial debido a que la ley había hecho lo mismo con las asociaciones profesionales, en donde estas últimas llegaron a constituirse como una manifestación de fuerza.

TERCERA ETAPA: Esta etapa se caracteriza porque el contrato colectivo nacía a la vida jurídica dentro del campo del derecho privado. Específicamente e informalmente los juristas de esa época lo encuadraron como un contrato del Derecho Civil, y esto debido a que únicamente se consideraban en ese momento como fuentes autónomas de las obligaciones, al propio contrato y a la ley; siendo supuestamente áquel, un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajadores; lo cual entonces sería un contrato en materia civil.

CUARTA ETAPA: Esta etapa es una consecusión de la anterior, en donde se le da un reconocimiento de existencia legal al contrato colectivo de trabajo, por lo cual así nace a la vida jurídica dentro de las leyes civiles de algunos países pero sin encontrarse entre ellos todavía México. Cabe hacer notar que a partir de este momento se presenta la polémica de si es ó no un contrato.

QUINTA ETAPA: Por lo que respecta a esta etapa, tenemos que se caracteriza por el hecho de que el propio contrato colectivo de trabajo ya no es reglamentado en leyes generales, sino en especiales en algunos países.

SEXTA ETAPA: La sexta y última etapa que citaremos, la constituye el momento en que se le da un reconocimiento Constitucional a algunas garantías individuales (entre ellas se encuentra la garantía del derecho al trabajo), por lo cual, el contrato colectivo tiene una fuerza y reconocimiento absoluto del Derecho Constitucional.

Dentro de la historia del contrato colectivo de trabajo, las primeras manifestaciones de creación y formación las encontramos en la nación de Inglaterra.

"En Inglaterra, donde precisamente la explotación del obrero era más aguda que en ningún otro país civilizado, el sindicato salió a la liza defendiendo los intereses de la clase trabajadora, y muchas veces consiguió del Estado intervenciones efectivas, aunque aisladas, para corregir los excesos del capitalismo." (2).

"El contrato colectivo de trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX; en el año de 1862, para los tejedores de lana, en Inglaterra, bajo la forma de un contrato colectivo ordinario; es decir, un convenio colectivo ordinario;..." (3)

Resumiendo las citas textuales anteriormente expuestas, tenemos que fué precisamente al inmenso auge del industrialismo, el medio por el cual se presentó la explotación del obrero por parte de la clase burguesa, motivo que originó la creación de uniones de trabajadores para dar paso posteriormente al intenso empuje del sindicalismo, que es quizás, uno de los hechos más agudos y trascendentales de nuestro siglo, y fué en Inglaterra el país donde la explotación sobre la clase débil era más crítica, causa que originó que los tejedores de lana en el año de 1862 crearan el primer contrato colectivo ordinario; y como ya se ha dicho, que fué como consecuencia del

(2) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo IV, Ed. Driskill, S.A. 1976, p. 195.

(3) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho de Trabajo, edición 9ª, Porrúa, México, 1977, p. 28.

excesivo proteccionismo que el Estado ejercía sobre el capital; a la complicidad de estos dos y a las arbitrariedades del último con los trabajadores.

1.1.1.- ALEMANIA.

Al igual que en otras legislaciones extranjeras; Alemania cuenta con un contrato colectivo de trabajo que está tutelado por sus normas jurídicas que le rigen, por lo tanto, allí también podemos encontrar algunos antecedentes históricos de la figura legal en estudio. A continuación mencionaremos algunos aspectos relevantes de la doctrina Alemana en relación a lo que estamos tratando.

En aquellos tiempos, al hablarse de estipulaciones pactadas dentro del contenido del contrato no se hablaba precisamente de prestaciones actuales, sino que más bien, estas miraban a futuro, es decir, que al estipularse las cláusulas que contienen obligaciones entre obreros y patrones dentro del cuerpo del contrato, estas se fijaban en la hipótesis de que se celebrasen a futuro y no en tiempos inmediatos.

Al transcurrir el tiempo, las leyes alemanas se volvieron las más progresistas e importantes de toda Europa, relegando incluso a un segundo plano a las inglesas, que como ya ha quedado manifestado, fue precisamente allí en ese país en donde se dió la primera manifestación de creación del contrato colectivo de trabajo.

Es imprescindible mencionar que al término de la segunda guerra mundial, en Alemania aparecieron bastantes doctrinarios que retomaron y analizaron en forma brillantísima el tema tratado, algunos de ellos, señalaron que las normas que se crean en los contratos colectivos de trabajo para fijar las condiciones de prestación de servicios son derechos objetivos.

Cabe destacar, que dentro de la legislación Alemana se emplea el término "Tarifvertrag" en forma variable, y ésto se debe a que en los orígenes del contrato de tarifa, su función principal era la de fijar precisamente las tarifas o salarios, de tal forma que se diga, que la Ley de 1949 lleve por título el de TARIFVERTRAGSGESETZ (Ley del contrato de tarifa).

Por otra parte, tenemos que para ésta doctrina, desde los años de la legislación de Weimar, se mencionan los siguientes elementos básicos del contrato colectivo de trabajo, y que ha saber son los siguientes:

- a).- El contrato colectivo es un contrato regido por las disposiciones del Código Civil.
- b).- Este debe de formalizarse por escrito;
- c).- Los autores del contrato deben ser: un sindicato y los patrones o empresarios; y
- d).- El contenido del contrato es triple.
 - d.1).- La envoltura protectora o normas externas;
 - d.2).- El elemento obligacional; y
 - d.3).- El elemento normativo.

A continuación expondremos algunas conclusiones de tipo históricas a las que llegaron en aquellos tiempos algunos doctrinarios alemanes acerca de la naturaleza del contrato.

Para Walter Kaskel, la naturaleza jurídica de este tipo de contrato se presenta como:

"el elemento normativo, por su naturaleza y al igual que la Ley o la costumbre, es una fuente de derecho objetivo." (4)

(4) DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, (tomo II), 6ª edición, México, Porrúa, 1991 pp. 397-399.

De acuerdo con las ideas de Walter Kaskel y Hermann Dersch, concluyen que:

"...nos encontramos ante una figura jurídica peculiar: normas jurídicas objetivas y obligatorias con validez automática sobre todas las relaciones individuales de trabajo." (5)

En cambio, para Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey concluyen diciendo:

"que el contrato colectivo de trabajo es una fuente de derecho objetivo para las relaciones individuales de trabajo. Justamente porque no es derecho creado por el estado, sino el ordenamiento que convienen las partes contratantes, se considerará que es derecho autónomo".(6)

De las tesis de algunos doctrinarios alemanes importantes creadas hace ya unas décadas acerca de la naturaleza jurídica del contrato colectivo, podemos resumir en este momento, que esta consiste en el propio contrato colectivo de trabajo, y que no es más que una fuente de derechos y obligaciones para todo tipo de relaciones laborales que se rijan por esta.

1.1.2.- FRANCIA.

De igual manera que como sucedió en otros países del mundo, en Francia también se dió un gran auge de doctrinarios que trataban de explicar y analizar el contrato colectivo de trabajo, y no fue para menos, ya que ahí, en donde con motivo de la Revolución Industrial, que esto condujo a las grandes confrontaciones entre patrones y trabajadores.

Dentro de la historia de Francia, encontramos que existieron diversas leyes que de alguna u otra forma se relacionan con la convención colectiva, por ejemplo:

(5) *Ibidem*, pág. 396.

(6) *Idem*.

A).- Ley de 1919.- Se dice que esta ley nació en una forma espontánea en el seno de la sociedad y, posteriormente, con el paso del tiempo fue tal su fuerza de gravidez en el medio laboral, que se tuvo que convertir en Ley de Profesión para que con posterioridad adquiriera una reglamentación especial.

También se habla de esta ley con base a lo que se especifica dentro de su cuerpo normativo, donde las condiciones de trabajo contenidas dentro de un contrato colectivo de trabajo únicamente podrían ser aplicadas a los miembros de un sindicato ó a los sindicatos pactantes.

B).- Ley de 1971.- A diferencia de la anterior ley analizada, se dice que esta dió un salto importantísimo al suprimir dentro de su definición la palabra "contrato", puesto que como se observa en dicha ley ya no se hace uso de dicho vocablo. Para esta ley se trata de una "convención" en la cual se presenta un acuerdo de voluntades entre las partes pactantes, y que se refieren básicamente a las condiciones de trabajo y a las garantías sociales; cabe agregar también, que ésta ley hizo una aportación de suma importancia para el Derecho laboral a nivel mundial relativa a las disposiciones convencionales para los trabajadores de empresa o establecimiento.

Por otra parte, tenemos que algunos de los más distinguidos estudiosos del Derecho en Francia por aquellos tiempos, casi en común, llegaron a la conclusión de que la convención colectiva es una fuente formal interna del Derecho del Trabajo; es decir, que durante esta época, ya no únicamente se consideraban a la ley y a la costumbre como fuentes formales del Derecho, sino que los doctrinarios le agregaron una más, las convenciones colectivas.

De acuerdo con las ideas de Paul Durand y R. Jayssaud, nos dice el Maestro Mario de la Cueva en su obra ya citada, que:

"la convención colectiva de trabajo es una fuente de derecho objetivo; lo que a su vez nos conduce a una clasificación precisa y notable de las fuentes formales del Derecho del Trabajo."(7)

Tal clasificación la estructuraron de la siguiente manera:

- A).- Una fuente externa: El derecho internacional del trabajo; y
- B).- Dos fuentes internas: Una estatal, la ley y otra de origen privado, representada por las convenciones colectivas de trabajo.

Para los maestros André Rouast y Paul Durand; estos afirman que:

"al hablarse del contractualismo no pueden explicarse el carácter imperativo o la declaración de obligatoriedad de la convención colectiva."
(8);

y en lo que respecta a su naturaleza, sostienen que:

"esta es doble, primero porque proviene de un acto unión en donde las partes quieren lo mismo, y por la otra, en donde se presenta la divergencia de intereses, elemento propio de contrato, se manifiesta también en las convenciones colectivas."
(9)

Estos doctrinarios fundamentan en parte su tesis, de que en las convenciones se deben de estipular tanto derechos como obligaciones recíprocamente para las partes contratantes. Además, dicen que a esos dos últimos elementos se debe agregar tanto el objeto como su contenido esencial, para que una convención colectiva esté plenamente protegida por un reglamento.

Cabe mencionar que la anterior tesis citada no está del todo mal, pero de acuerdo con nuestro propio criterio, creemos que les hizo falta considerar entre los

(7) Idem.
(8) Idem.
(9) Idem.

elementos que ellos señalan, al elemento "obligacional", ya que si no existiera una fuerza coercible mediante la cual se hicieran cumplir aún y en contra de la voluntad de alguna de las partes contratantes las cláusulas que integran al cuerpo del contrato, este no tendría razón de existir en la vida jurídica ni mucho menos dedicarle un tiempo para su estudio.

1.1.3.- ITALIA.

En este espacio trataremos de aportar algunos pasajes históricos relativos a la contratación colectiva en Italia.

El Profesor Giuliano Mazoni (10), que en su tiempo fué uno de los más eminentes maestros de la Universidad de Florencia, sostenía con sus propias palabras e ideas, que las fuentes del Derecho se encontraban en crisis, ya que para él, la ley no únicamente debería de cargar con ese peso debido a que ya se encontraban en las postremerías del siglo XX; y como el Derecho no es estático y siempre se encuentra en constante movimiento, entonces deberían de aparecer nuevas fuentes formales del Derecho para aliviar en gran medida tal situación.

Este profesor realizó una clasificación tripartita de las fuentes formales del Derecho Laboral partiendo de una base constitucional; y a saber son las siguientes:

- A).- Derecho internacional;
- B).- Derecho estatal; y
- C).- Derecho sindical.

Y al hablar de la fuente sindical como una fuente formal del derecho laboral, se
(10) Idem.

mencionaba que la idea de esta, era que el propio sindicato gozará de una autonomía propia para que creara sus propias normas laborales, pero no de una forma unilateral, sino que debería de tener tratos con la parte patronal.

Giuliano Mazoni, sostenía que era el pueblo italiano el que debería de otorgarle esa soberanía a los propios sindicatos.

1.2.- LEGISLACION MEXICANA.

La historia de México es rica y abundante en conocimientos y pasajes históricos por lo que únicamente en el presente punto nos avocaremos a tratar de rescatar algunos antecedentes importantes de la figura jurídica en estudio.

1.2.1.- ANTES DE 1917.

A continuación hemos dividido la historia de México en cuatro grandes etapas, y para realizar el análisis del punto tratado, es pertinente aclarar en este momento, que a la última etapa que citaremos, no la desarrollaremos en el presente capítulo ya que es materia de estudio de los próximos.

- A).- Epoca azteca;
- B).- Epoca colonial;
- C).- Epoca del México independiente; y
- D).- El tiempo en el que actualmente vivimos.

A).- EPOCA AZTECA.

Dentro de esta época nos encontramos con que, al igual que como otros conglomerados o grupos humanos de esos tiempos, la sociedad estaba dividida en diversas clases sociales y únicamente aportaban su fuerza de trabajo en conjunto para alcanzar sus objetivos fijados. Cabe destacar que entre los aztecas jamás se dió la explotación del hombre por el hombre en razón de que allí se practicaba la organización del trabajo familiar sobre la agricultura, apareciendo de igual forma, las organizaciones semi-corporativas y entre ambas lograron evitar la explotación.

"Al asentarse en las pródigas tierras del Anáhuac, los aztecas y toda su organización se hicieron agricultores, si bien es cierto que no dejaron de ser un pueblo bélico del que nos habla la historia. Con la agricultura, ejecutada con toda intensidad, aparecen las formas familiares del trabajo y la organización semi-corporativa, que tuvieron el efecto de impedir la explotación." (11)

De lo anteriormente señalado, podemos destacar que en dicha época y particularmente hablando de la población de los aztecas, no podemos observar ningún antecedente histórico del sindicato ni mucho menos del contrato colectivo, y esto se debe a que como ya ha quedado asentado; dicha población jamás hizo uso de la explotación del hombre sobre sus semejantes, según aseveración del jurista Delgado Moya en su cita anteriormente transcrita.

B).- EPOCA COLONIAL.

Esta época la ubicamos desde la conquista hasta antes de la independencia de México en 1821.

(11) DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho social del presente, Porrúa, México, 1977, p. 38.

Dentro de esta época, ya podemos hablar de una explotación humana; inclusive, de la esclavitud a que fueron sometidos nuestros antepasados por parte del ejército español que fungía en ese entonces como conquistador, y todo ello debido a la avaricia por obtener oro y plata para enriquecerse.

En esta etapa únicamente podemos encontrar antecedentes de lo que pudo haber sido un sindicato, pero sin relación alguna con el contrato colectivo de trabajo.

Aquí aparecen los gremios tanto de maestros, como oficiales y aprendices, y que no eran otra cosa, más que una influencia de España en el sistema corporativo que se tenía en ese momento. Dichos gremios únicamente tenían derecho a ascender de lo más bajo en el oficio y que lo componían los aprendices, hasta llegar a ser maestros de un oficio. Estos gremios no tenían participación en la vida política de la Nueva España.

Algunos autores nos hablan de las leyes de las indias en esta etapa, pero sin que ninguno de ellos nos de una luz para encontrar antecedentes de la contratación colectiva; por ejemplo tenemos que Guerrero Euquerio nos dice:

"Entre nosotros la época corporativa, en la que se desarrollaron diversos gremios, tuvo lugar durante la colonia y nos encontramos con ordenanzas muy interesantes como los sombreros, o la del arte de la platería, las de minas y otras muchas que regulaban, como ocurrió en Europa, el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios." (12)

Al igual que como sucedió en la anterior etapa citada, en esta tampoco pudimos localizar algunas evidencias claras para poder ser tomadas en cuenta por nosotros, como antecedentes del contrato colectivo de trabajo.

(12) GUERRERO, Euquerio, op. cit. p. 281

C).- EPOCA DEL MEXICO INDEPENDIENTE.

Una vez que el pueblo mexicano se había liberado del yugo de los españoles, la vida en nuestro país fue muy difícil, particularmente hablando, tanto para los de la clase trabajadora como para el campesinado de nuestra nación.

Hasta antes de 1917, año en que se promulgó nuestra actual Constitución Política, se dió un intenso auge a la aparición de algunos antecedentes históricos del contrato colectivo de trabajo, y entre ellos encontramos los siguientes:

Pasados algunos años de la independencia de nuestra nación y principalmente en casi todo el siglo pasado, se transcurrió sin que se legislara en materia laboral y por lo tanto, tampoco se legisló en relación a la contratación colectiva. En lo que respecta a la libertad de asociación, ésta se dice que fue garantizada debido únicamente a que se le consideraba como una consecución de las libertades humanas, y así apareció consagrada esta libertad en la Constitución de 1857, según nos lo señala Néstor De Buen de la siguiente manera:

"La independencia, como ya lo indicamos, suprimió todas las ordenanzas y prácticamente, todo el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo. Más bien, adoptando las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no, que tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fué garantizada, considerándola como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857." (13)

La evolución histórica del contrato colectivo de trabajo en México, está llena de pasajes anecdóticos entre los cuales podemos mencionar primeramente a la lucha por la libertad, la independencia y la lucha por el respeto a las garantías individuales entre otras, hasta llegar al surgimiento de la Revolución Mexicana, con la cual tuvo el mayor

(13) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, (tomo II), 2a. edición, Porrúa, México, 1977, Pág. 658.

auge en la proliferación de proyectos y leyes, y entre los cuales podemos destacar a la siguiente:

A).- Ley de asociaciones profesionales de agustín millán.

Este proyecto estaba dirigido para el Estado de Veracruz, y es de fecha 14 de diciembre de 1915, y que de una forma indirecta "sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarlos (Art. 9º)." (14)

1.2.2.- DESPUES DE 1917.

Una ley posterior a la antes citada, y también con aplicación para el Estado de Veracruz pero de fecha 14 de enero de 1918, dedicó tres artículos al contrato colectivo de trabajo y estos son los siguientes:

Art. 50.- "Se llama contrato de trabajo aquél en virtud del cual, una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección, y mediante el pago de una retribución pecunaria."

Art. 21.- "El contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente. Es individual..., Es colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente representada".

Art. 22.- "En la celebración del contrato colectivo de trabajo la ley sólo reconoce personalidad para representar a los trabajadores, a los sindicatos o asociaciones profesionales y legalmente constituidas, con arreglo a esa misma ley; o a las personas especialmente designadas por los trabajadores para que los representen mediante poder por escrito, que conste por lo menos en documento privado."

(14) Idem.

De los anteriores artículos transcritos y tomados de la obra del jurista Maximiliano Camiro (15), se puede hacer notar que esta ley incurre primeramente en la omisión de una definición clara y precisa de lo que es el contrato colectivo de trabajo, posteriormente, ignorando a la vez, el significado literal de el término "colectivo".

De acuerdo con la opinión del citado jurista, las legislaciones tanto del Estado de Michoacán, Chihuahua, como la del Estado de Querétaro, incurren en el mismo error. En cambio, hace una mención muy especial para la legislación laboral del Estado de Campeche, pues según esta legislación se apega conforme a los principios establecidos por la jurisprudencia y la doctrina internacional, ya que la ley laboral de Campeche llama al contrato colectivo como un "convenio industrial", y en su artículo 7o. lo define de la siguiente manera:

Art. 7o.- "El convenio industrial es toda convención que celebran los representantes de sindicatos o de cualquier otra agrupación de obreros con un patrono, con un sindicato o con cualquier otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán de someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas."

Cabe destacar que durante esa época, una de las legislaciones que más destacó con respecto a la definición del contrato colectivo de trabajo, fué la del Estado de Chiapas, ya que en su artículo 176 define a este de la siguiente manera:

Art. 176.- "Con el nombre de contrato colectivo de trabajo, se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas, y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo."

El jurista Camiro, nos señala en su obra que:

- (15) CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo de trabajo, Impresa por Manuel León Sánchez, México, 1924, Págs. 13 y 14.

"desgraciadamente, las legislaciones de Campeche y de Chiapas, por las mismas circunstancias de su escasa densidad obrera, por su aislamiento, por su falta de relaciones continuas con el resto del país no ha podido ejercer ni su influencia, ni orientar a las legislaciones de los demás estados."(16)

En cambio, el Maestro Mario de la Cueva nos comenta que:

"sin que conozcamos la razón, la ley fue sustituida por la del 28 de febrero de 1927, que también retorna a la vaguedad de la legislación de Veracruz." (17)

Por otra parte, existió en ese tiempo un proyecto que es fundamental como antecedente del contrato colectivo de trabajo, dicho proyecto fue formulado por el entonces Secretario de Gobernación, el Licenciado Rafael Zubarán Capmany al entonces Presidente de la República, el General Venustiano Carranza el día 12 de abril de 1915, y que tal vez, es el más importante, ya que dicho proyecto contiene todo un capítulo dedicado al contrato colectivo de trabajo (del artículo 63 al 79; capítulo VI).

A este proyecto se le llegó a conocer con el nombre de "Ley sobre contrato de trabajo"; dentro del cuerpo de dicho proyecto destaca para nuestro tema de estudio el artículo 72, y que nos habla de la imperatividad y supremacía del contrato colectivo sobre el individual, de ahí la importancia del elemento citado.

Cabe destacar que dentro del cuerpo original de nuestra actual Constitución Política Mexicana, "en el artículo 123 no hace mención expresa del contrato colectivo de trabajo..."(18)

(16) *Ibidem*. p. 16.

(17) DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, p. 411.

(18) SORDO GUTIERREZ, José, et. al., *op. cit.* p. 31

A continuación transcribiremos los artículos 4o. y 5o. que consagraban la libertad de trabajo, así mismo, el artículo 9o. que estipulaba la libertad de asociación en la Constitución de 1917.

Art. 4o.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerla y las autoridades que han de expedirlo."

Art. 5o.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales o censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

Art. 9o.- "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente podrán hacerlo los ciudadanos de la República para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."

Cabe destacar a la vez, que en dicha Constitución, la fracción XVI del artículo 123 sólo se hacía mención al derecho que tenían los obreros y los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, pudiendo ellos a la vez, formar sindicatos y asociaciones profesionales nada más. Por lo que se observa que en dicho

artículo nunca se menciona al contrato colectivo de trabajo, siendo como ya ha quedado aclarado en párrafos anteriores, que éste no aparece en la vida jurídica laboral de nuestro país, sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931.

1.2.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Maestro Mario de la Cueva, maneja tres proyectos importantísimos como antecedentes históricos de esta ley, en los cuales ya se puede observar en forma clara la definición del contrato colectivo de trabajo.

A continuación citaremos algunos artículos contenidos en los tres proyectos que en seguida mencionaremos, y en donde se puede notar que ya se hace uso del manejo del elemento obligacional.

1er. PROYECTO.- QUE ES EL DE LA SECRETARIA DE GOBERNACION DEL AÑO DE 1928 (CAMPANINY).

Este proyecto surgió ante el rumor que prevalecía de crear una reglamentación especial para el artículo 123 Constitucional.

El artículo 23 de dicho proyecto nos define lo que es el contrato colectivo ordinario:

Art. 23.- "El contrato de trabajo puede ser: en cuanto a su forma de contratación, individual ó colectivo...

"La asimilación de contrato colectivo al individual y la vaguedad de la fórmula, decidió a la representación empresarial a preparar una nueva redacción: "contrato colectivo de trabajo es el celebrado por una

agrupación de trabajadores sindicados ó no sindicados, para fijar las condiciones generales de trabajo". (19)

Asímismo, este autor aporta un dato importantísimo para nuestro trabajo, y que es el de mencionar el hecho de la declaratoria de la obligatoriedad elaborada por el Consejo Nacional del Trabajo, y que a la vez estaba integrada por representantes del capital, gobierno y de los trabajadores.

2o. PROYECTO.- DEL CODIGO DE PORTES GIL; AÑO DE 1929.

Este proyecto fue elaborado por una comisión de abogados a solicitud del entonces Presidente de la República, el Señor Licenciado Emilio Portes Gil.

Dicho proyecto define al multicitado contrato, y en donde el Maestro De la Cueva le hace una crítica positiva, al señalar que este proyecto superó la vaguedad del anterior; a la misma vez, también comenta de la obligatoriedad que tiene el patrón de celebrar dicho contrato con el sindicato de trabajadores, y que se presenta ésta cuando el patrón empleare a veinte o más trabajadores de un mismo sindicato.

3er. PROYECTO.- DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA.

Este proyecto a su vez fue elaborado por el jurista Eduardo Suárez, y se nos dice que por principio de cuentas, tal proyecto regresó a la denominación a que hacía mención la ley del Trabajo.

(19) DE LA CUEVA, Marlo, op. cit., p.412

Dentro de dicho proyecto se encuentra el artículo 41 que contiene la definición del contrato colectivo ordinario, y que posteriormente pasó literalmente al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y éste a su vez al artículo 386 de la actual ley; únicamente agregándosele lo que es la diferencia entre empresa y establecimiento.

Por otra parte, tenemos que el artículo 43 ratifica a su vez la obligatoriedad que tiene el patrón de celebrar el citado contrato con el sindicato de trabajadores.

Queremos dejar bien claro, que en realidad el contrato colectivo de trabajo no viene a aparecer sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931; y cuando esto sucedió, el pueblo de México vió con buenos ojos esta situación ya que a raíz de ello, se volvieron a presentar importantes fenómenos sociales, algunos de ellos relacionados con la contratación colectiva, por ejemplo: la nacionalización de los ferrocarriles, la del petróleo, de la industria eléctrica y algunas otras más.

El contrato colectivo de trabajo ha tenido por objeto la realización de una función equilibradora entre los patrones y los trabajadores, por tal motivo, pensamos que este ha respondido a la creación y mantenimiento de una paz social en nuestro país.

En fin, concluyendo este primer capítulo señalaremos que tanto en los países europeos como en México, el contrato colectivo de trabajo apareció en la vida jurídica con diversas carencias y problemas de aceptación, principalmente por la parte patronal, pero al ir evolucionando el Derecho Laboral y ante la fuerza del sindicalismo, el contrato se fue modificando constantemente desde su aparición, y llegó el momento en que este se tuvo que reglamentar gozando ya de él elemento "obligacional". Pero, no por ello creemos que esta figura jurídica sea del todo perfecta, ya que ni el propio Derecho en sus diversas ramas lo es, por lo tanto, el contrato colectivo de trabajo seguirá

evolucionando y modificandose según las circunstancias imperantes de la época y del lugar.

CAPITULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1.- Conceptos doctrinarios.

2.2.- Concepto legal.

2.3.- Reflexión acerca de si es ó no un contrato

2.4.- Sujetos.

2.5.- Naturaleza jurídica

2.6.- Características.

2.7.- Ventajas.

2.1.- CONCEPTOS DOCTRINARIOS.

Al comienzo del presente capítulo, primeramente haremos mención a algunos conceptos doctrinarios que a el efecto han emitido diversos y distinguidos investigadores del Derecho tanto en nuestro país como en el extranjero, acerca de lo que según para ellos es el contrato colectivo del trabajo.

El primer concepto que señalaremos es el del Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, y para él es:

"El estipulado entre una agrupación de trabajadores por una parte, y un patrono o agrupación de patronos, por la otra, y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los contratos individuales de trabajo, o bien, según las cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerados, tiene con su patrono." (20)

La crítica que le podemos hacer al citado concepto que emite el profesor en su obra ya señalada, es que su conceptualización nos parece demasiado vaga en muchos aspectos y entre otros, podemos señalar que conforme a la definición legal que nos marca la actual Ley Federal del Trabajo, tenemos que:

El profesor siempre nos habla en un sentido singular, cosa en la cual no estamos plenamente de acuerdo y veamos el por qué: únicamente nos señala una sola agrupación de patronos, y cuando en realidad para la celebración de un contrato colectivo lo pueden celebrar además de los ya citados, varios sindicatos de trabajadores, dos o más patronos o en su caso, varios sindicatos de patronos.

(20) Cit. Pos., DELGADO MOYA, Rubén, Op. Cit., Pág. 423.

El segundo concepto doctrinario es el siguiente:

"Es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborando por el patrono o patronos de esa empresa o el sindicato a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en el que delega por aquellos esa facultad, para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ella." (21)

Una de las observaciones que le podemos hacer al presente concepto, es el hecho de que en dicho concepto va implícito un elemento primordial del contrato colectivo del trabajo, y que es el de la obligatoriedad que tiene el patrón de celebrarlo con el sindicato de trabajadores, ya que en caso de negativa, la ley faculta a la junta respectiva a celebrarlo en caso de que el patrono se negase a ello.

Por su parte, el Profesor Francisco De Ferrari nos comenta que el contrato colectivo se puede conceptualizar desde dos puntos, el primero desde un punto de vista material:

"Es una reglamentación de las condiciones del trabajo, pactada por escrito, entre uno o varios patronos o una o más organizaciones de trabajadores".

Desde un punto de vista formal:

"Las definiciones varían necesariamente con los autores y los países, porque no son similares las legislaciones sobre la materia y porque no está cerrado aún el debate sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva." (22)

COMENTARIO.- En el primer concepto, creemos que le hizo falta agregarle el ámbito de aplicación en cuanto al lugar de la reglamentación a que nos hace referencia;

(21) CASTORENA J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, 5ª edición, México, editorial Fuentes Impresores, 1971 p. 217.

(22) DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, (tomo IV) 2ª edición, Buenos Aires, ediciones de Palma, 1974, Páq. 377.

en el segundo comentario a que hace alusión (no es concepto), tampoco estamos de acuerdo en su opinión, y es simplemente por el hecho de que prácticamente en todas las legislaciones del mundo han reglamentado sobre las relaciones obrero-patronales, teniendo siempre por base el principio del equilibrio entre ambas partes, y además, que como el contrato colectivo es una figura jurídica, posee al igual que otras figuras elementos básicos o esenciales, en los cuales se han apoyado la mayoría de los doctrinarios para emitir un concepto personal.

Más sin embargo, cabe agregar que según para este autor la definición emitida por DE VISCHER (23) aún no ha sido superada por ninguna legislación del mundo y es en la cuál él siempre se ha basado, y a saber es la siguiente:

"Es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de servicios que deberán de observarse en la celebración de los contratos individuales".

Al respecto, diremos que de igual forma a esa definición le hizo falta el citar al ámbito de aplicación del convenio.

Un concepto doctrinario más es el siguiente:

"Es el régimen jurídico, de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de éstas o la coalición a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por árbitro público o privado, en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma". (24)

Cabe señalar que este concepto es muy parecido a la definición legal, y así mismo, al concepto del Profesor J. Jesús Castorena y que ya hemos apuntado.

(23) Ibidem.

(24) SORDO GUTIERREZ, José , et. al; op. cit., p.32

Un último concepto que mencionaremos y que hemos dejado a propósito para cerrar este primer punto, es el del excelentísimo Maestro Mario de la Cueva, en donde él por su parte nos señala que:

"Damos el nombre genérico de convenciones colectivas, a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio ". (25)

En opinión personal, creemos que aquí el Profesor realizó un concepto parecido a la definición legal y que a continuación analizaremos; por lo que nos reservamos una crítica en cuanto al anterior concepto doctrinario.

2.2.- CONCEPTO LEGAL

En el presente punto de estudio analizaremos el concepto o definición legal que de acuerdo con el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos señala acerca del concepto legal de lo que es un contrato colectivo de trabajo:

Art. 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

A continuación transcribiremos textualmente un extracto de una crítica que el Profesor Néstor De Buen (26) le hace al citado artículo.

a).- Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

(25) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Pág. 337.

(26) DE BUEN L Néstor, Op. Cit., Pág. 645

- b).- Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c).- Que su finalidad es establecer normas generales.
- d).- Que su campo de aplicación será necesariamente una empresa o un establecimiento."

Y al respecto, el citado jurista realizó dos conclusiones en las cuales personalmente estoy de acuerdo con ellas, y resumiéndolas estas quedarían de la siguiente manera:

Primeramente, en la definición legal se puede advertir que los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar un contrato colectivo, ya que para ello es requisito indispensable que estos estén afiliados a un sindicato, y que por medio de este puedan celebrarlo.

En segundo término, tenemos que en la práctica existen patrones que no están obligados a celebrar un contrato colectivo del trabajo, y esto es en base a que no son titulares de una empresa o establecimiento tal y como lo requiere la Ley Federal del Trabajo. Entendiéndose tanto por empresa como por establecimiento lo preceptuado por el artículo 16 de la citada Ley.

Art. 16.- "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

Por lo cual, del artículo anteriormente citado por lógica se puede deducir que existen patrones que no pueden celebrar ese contrato, y es por el hecho de que no son titulares de una empresa o establecimiento; tal es el caso de aquellas personas que

utilizan los servicios de los trabajadores domésticos, y en igualdad de circunstancias encontramos a la mayoría de los sindicatos, ya que éstos son patrones con mucha frecuencia pero tampoco son los titulares de las empresas o establecimientos. Los sindicatos, de acuerdo con el artículo 356 de la Ley mencionada son asociaciones, ya sea de patrones o de trabajadores y que se constituyen únicamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados. De tal concepto se desprende que éste es radicalmente diferente a lo preceptuado en el artículo 16 de dicha ley.

El supuesto establecimiento en el artículo 386 no se da ni en el artículo 16 ni tampoco en el 356 ya señalados.

Para finalizar este punto, agregaremos la crítica que el Profesor José Dávalos le hace a la definición legal del contrato colectivo del trabajo.

"El contrato colectivo de trabajo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón en favor de uno a algunos trabajadores y las condiciones de trabajo, se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa." (27)

2.3.- REFLEXIÓN ACERCA DE SI ES O NO UN CONTRATO.

Como nos hemos podido percatar en gran parte del desarrollo del capítulo primero del presente trabajo de investigación, al contrato colectivo de trabajo en algunas ocasiones le hemos llamado convención colectiva del trabajo, y esto es debido principalmente, en que para algunos juristas de las obras consultadas, el término

(27) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985. Pág. 81.

"contrato" es inadecuado, ya que éste es de extracción netamente civilista; pero hemos de reafirmar que a la creación de dicha figura jurídica únicamente existían dos fuentes formales del Derecho y ellas eran: la ley y el contrato, por lo cuál, los legisladores de aquellos tiempos se vieron en la imperiosa necesidad de ubicar a dicha figura en alguna de ellas, por lo cual optaron en darle un lugar en el campo del Derecho Privado; es decir, lo ubicaron como un contrato civil.

A través de los años a esta figura jurídica se le ha conocido con una gran variedad de acepciones, ya sea según la época o el lugar, y entre otras nos encontramos por ejemplo, que en Francia para Jean Rivero y Jean Savatier, Henri Capitant y Paul Cuhe, entre otros, utilizan el término "convenio" (*contrat collectif ou convention collective de travail*). Para los Alemanes Alfred Hueck y H.C. Nipperdey se refieren al "convenio" pero a la vez, lo califican de "contrato". La expresión de mayor arraigo popular en ese país es el "contrato tarifa" (*Tarif vertrag*).

En España por igual, para la mayoría de los juristas no es un contrato sino un convenio, y podemos mencionar entre otros a Manuel Alonso García, Pérez Botija, Manuel Alonso Olea y podemos seguir citando a algunos otros juristas españoles, pero al final de cuentas nos daremos cuenta de que el término "convenio" es el más usual.

Por lo que respecta a nuestro país, los juristas laborales más prestigiados a través de la historia de igual forma se han inclinado por el término "convención".

Por otra parte, de acuerdo con lo presupuestado por los artículos 1792 y 1793 del Código Civil para el Distrito Federal vigente, tenemos que:

Art. 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

Art. 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Ahora bien, para la existencia legal de un contrato se requieren de varios elementos esenciales, y entre ellos encontramos al consentimiento. Este vocablo puede ser entendido como la posibilidad que tienen los individuos de obligarse libremente mediante la celebración de actos jurídicos, y cuyo contenido no sea contrario a las normas de interés público, a las buenas costumbres y a los derechos de los terceros.

Al hablarse de los contratos se está hablando de un acuerdo de voluntades y que a la vez, ese acuerdo forma el consentimiento. Son dos querer que se reúnen y constituyen una voluntad común.

La voluntad como elemento esencial del acto jurídico debe de formarse de manera libre y conciente; por el contrario, cuando la voluntad del sujeto se manifiesta sin que se tenga conciencia ni libertad, se dice que la voluntad está viciada, y las circunstancias que desvían a esa voluntad de una forma conciente, se le denominan vicios del consentimiento.

En base al anterior análisis, nosotros haremos una reflexión personal señalando que el contrato colectivo de trabajo no es un contrato, y no es simplemente por el hecho de que en la práctica cotidiana esa libre voluntad que se debe de expresar al momento de la celebración del mismo no se manifiesta, así como para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el propio, ya que el sindicato de trabajadores recurre normalmente al uso de su derecho de huelga y que está consignado en la ley laboral, así como en la Constitución, y esto es para que la parte patronal cumpla. Aquí observamos que el patrón no es libre de expresar su voluntad.

Por otra parte, agregaremos que nosotros estamos plenamente de acuerdo con

la mayoría de los juristas que utilizan el término "convención", ya que éste significa lo siguiente: "...en América Latina, reunión general política para proclamar candidatos o resolver asuntos."(28).

Por lo cuál, podemos afirmar que si ambas partes contratantes celebran una convención colectiva, entonces están resolviendo asuntos inherentes a las condiciones laborales establecidas en un contrato.

Esta convención se puede celebrar y cumplir con sus obligaciones aún en contra de la voluntad de la parte patronal, por lo cual, se puede observar claramente que ese acuerdo de voluntades libre de vicios de que nos habla el Código Civil con aplicación para el Distrito Federal en materia del fuero común, para ser un contrato, no se cumple; más aún y así el contrato o convención colectiva de trabajo se lleva a cabo y surte efectos legalmente válidos.

En la "exposición de motivos" de la ley de 1970, se dice precisamente que al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada con la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos; se considera además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución." (29)

Eusebio Ramos señala que:

"La expresión "contrato colectivo de trabajo", es como decimos, la

(28) DICCIONARIO PORRUA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Vigésima tercera edición, México, 1983, Pág. 196.

(29) DE BUEN L. Néstor, Op. Cit., Pág. 646

más usual y generalizada. La Legislación de los países latinos la emplean frecuentemente aunque en la actualidad se nota una marcada tendencia a apropiarse el nombre a la institución." (30)

Para concluir este punto, diremos que para evitarnos confusiones innecesarias, seguiremos utilizando durante el desarrollo del presente trabajo el término "contrato", ya que éste es de uso común y está tan arraigado en la costumbre de nuestro país que cambiarlo sería irrelevante, dado que no trasciende más allá del uso terminológico del vocablo.

2.4.- SUJETOS.

De conformidad por lo dispuesto en el artículo 386 de nuestra Ley Federal del Trabajo, tenemos que los sujetos pueden ser:

- a) Un sindicato o varios sindicatos de trabajadores; y
- b) Un patrono o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos.

El tema del sindicalismo en nuestro país es tan amplio, que tratar de abordarlo con plenitud sería como el elaborar otro trabajo de investigación, por lo que en este punto únicamente nos abocaremos a realizar un pequeño resumen de algunos aspectos relevantes de un sindicato.

En lo que respecta al artículo 356 de la citada ley, tenemos que un sindicato es:

(30) RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, las Instituciones que Genera, 2a. edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1978, Pág. 141.

Art. 356.- "Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento, y defensa de sus respectivos intereses."

La citada garantía de Asociación Profesional se encuentra específicamente determinada en la fracción XVI del artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución Federal.

SINDICATOS DE TRABAJADORES (ART. 360).- La clasificación legal de estos sindicatos se debe en base a un criterio de profesionalidad en relación al lugar en donde se va a prestar el trabajo, y dicha clasificación es la siguiente:

- I.- GREMIALES.- Son los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II.- DE EMPRESA.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- III.- INDUSTRIALES.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- IV.- NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V.- DE OFICIOS VARIOS.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Los sindicatos patronales pueden ser (Art. 361):

- I.- LOCALES.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II.- NACIONALES.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Por otro lado, tenemos que la ley exige para la constitución de un sindicato ciertos requisitos, tanto de fondo, como en cuanto a las personas y de forma.

(A).- REQUISITOS DE FONDO (ART.356)

El primer requisito indispensable de fondo, es el que las personas que lo vayan a integrar tengan la calidad de trabajadores o de patrones según sea el caso.

El otro requisito de fondo, lo constituye el objeto o la finalidad que se persigue y que es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo.

(B).- REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS (ART. 364).

Para la constitución legal de un sindicato de trabajadores se requiere de un mínimo de 20 personas en servicio activo o en su caso, tres patrones como límite.

Cabe agregar que un trabajador mayor de 14 años (Art. 362) puede formar parte de las filas del sindicato; asimismo, los trabajadores de confianza (Art.363) no podrán ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores.

(C).- REQUISITOS DE FORMA (Art.365).

Estos requisitos nacen en el seno mismo del organismo, y que ha saber son los siguientes:

- I.- INTERNOS.-
- 1.- Acta de la Asamblea Constitutiva;
 - 2.- Formulación del padrón de socios;
 - 3.- Copia del acta de Asamblea en donde conste la elección de la directiva.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, y a través de la representación que ejerce su secretario general o la persona que designe su directiva, puede adquirir bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente al uso u objeto de su institución, así como defender ante toda autoridad sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Los sindicatos también poseen una serie de obligaciones y restricciones de carácter legal, como por ejemplo, proporcionar informes relacionados a sus actuaciones a toda aquella autoridad laboral que se lo solicite; también comunicar a la autoridad ante la cuál esté registrada en un plazo no mayor de diez días, los cambios de su directiva y la modificación de sus estatutos, acompañados por duplicado de copia autorizada de las actas respectivas; asimismo, informar a dicha autoridad cada tres meses cuando menos, de las altas y bajas de sus miembros. Dentro de las restricciones se encuentra el impedimento de intervenir en asuntos religiosos y el de ejercer actos de comercio con ánimo de lucro.

Por último, tenemos que los sindicatos se pueden disolver por dos vías (Art. 379):

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y
- II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

2.5.- NATURALEZA JURIDICA.

Desde la creación misma del contrato colectivo de trabajo, han proliferado múltiples teorías que a la vez, han tratado de ubicar a esta figura jurídica con base a su naturaleza en cada una de ellas; entre otras, podemos destacar a las teorías civilistas, que originalmente como ya lo hemos mencionado con anterioridad, se trató de ubicar la

naturaleza jurídica de los contratos colectivos en la teoría general de las obligaciones, en donde la voluntad de las partes es la que sustituye a los derechos y a las obligaciones de cada uno de ellos en función de sus propios intereses, de allí que se le haya adaptado a diversos contratos civiles conocidos hasta esos momentos.

Se decía que el contrato colectivo era entre otros contratos, un mandato, una gestión de negocios, un contrato de adhesión, un contrato preparatorio, una estipulación en favor de terceros, etc.

"Hubo espíritus generosos entre los maestros de derecho civil que hicieron gala de ingenio a fin de adaptar el contrato colectivo a alguna de las figuras de los códigos: se dijo que era un contrato preparatorio, o la suma de los contratos de arrendamiento de servicios, o una transacción, o una asociación entre los trabajadores y el empresario; y se habló también de la gestión de negocios, en la que el sindicato aparecía como gestor de los trabajadores o de un mandato complejo, y aún de una estipulación en favor de tercero; pero siempre surgían opositores que encontraban que ninguna de aquellas sugerencias explicaba y menos justificaba, la obligatoriedad del contrato colectivo, particularmente cuando se extendía a terceros". (31)

Posteriormente, se presenta otra teoría con nuevas ideas sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, esta teoría, el Maestro De la Cueva nos señala que se le conoció con el nombre de teoría de transición y se presenta aproximadamente por el año de 1909, y sus principales precursores fueron el Profesor belga Charles De Vischer y el francés André Rouast.

Resumiendo a esta teoría, tenemos que aquí se le da un reconocimiento de validéz como fuente autónoma de las obligaciones, además de la ley y los contratos civiles, a la costumbre y al propio contrato colectivo de trabajo; rompiendo este último, con la tradición esquemática del Derecho Civil, provocando a la vez, el surgimiento de

(31) DE LA CUEVA, Mario, El contrato Colectivo en la nueva Ley Federal del Trabajo de México, en la obra colectiva: ESTUDIOS SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN MEMORIA DE FRANCISCO DE FERRARI, Montevideo, 1973, Pág. 403.

un nuevo derecho y que fue el Derecho Social.

Una teoría más, fué la jurídico-social y que está integrada a la vez por otras sub-teorías y entre ellas destaca la siguiente:

TEORIA DEL OBJETIVISMO SOLIDARISTA.- El principal precursor de esta teoría fue el ilustre Maestro Francés León Duguit, y éste señalaba entre otras cosas que la convivencia humana crea normas obligatorias que el estado se ve obligado a reconocer. Asimismo le da un carácter social a todas las disposiciones laborales, señalando que toda norma nace de la convivencia de los seres humanos y de la realidad, por lo que va dar origen a una norma objetiva y obligatoria.

León Duguit determinó la naturaleza jurídica del contrato colectivo con base a la doble clasificación que realizó, diciendo que ésta consistía en:

"La doble clasificación permitió a Duguit determinar la naturaleza del contrato colectivo : por su origen es un acto-unión, porque el sindicato de trabajadores y el empresario quieren lo mismo, a saber, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero lo quieren por razones diferentes:

Los trabajadores para mejorar sus niveles de vida, y el empresario para adquirir la paz y planear mejor sus actividades. Y por su naturaleza es un acto-regla, una fuente autónoma de derecho objetivo, porque la ordenación laboral se extenderá a todos los trabajadores, presentes y futuros, de una empresa, de una profesión o de una rama de la industria." (32)

Siguiendo con las teorías, el Maestro Mario de la Cueva nos señala que en la exposición de motivos de la nueva ley, concretamente en el párrafo treinta y tres se conservó la denominación de contrato colectivo al señalar que:

"El contrato colectivo, tal como se encuentra reglamentado, constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente inmediata del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa,

(32) *Ibidem*. p. 406.

esto es, debe de ser considerado como fuente de derecho objetivo, para las relaciones de trabajo individuales y colectivas."(33)

Todo lo anteriormente citado se debió a que la denominación no afecta el fondo de las instituciones.

TEORIA DUAL.- Por lo que respecta a esta teoría, diremos que aquí se consideraba que la naturaleza jurídica del contrato colectivo era de carácter dual; por una parte contendría el elemento obligacional, y que sería este creador de derechos y obligaciones concretas, y por el otro, el elemento normativo que a su vez sería una fuente de derecho objetivo.

El Maestro de la Cueva critica a los partidarios de esta teoría diciendo que:

"pasan por alto que el elemento obligacional podría faltar, pero, sobre todo, que la creación de derechos y obligaciones en las convenciones colectivas no es un fin en sí mismo, sino, de una manera general, un método para garantizar la efectividad del elemento normativo." (34)

TEORIAS CONTRACTUALISTAS.- Al respecto, creemos que en el punto 2.3. del presente capítulo hemos abordado esta teoría en forma absoluta, por lo cual únicamente agregaremos que para que la naturaleza jurídica de una "convención colectiva" fuera un "contrato", tendría que haber un acuerdo de voluntades libres y espontáneas, pero sucede de que en la práctica esto no es así, ya que inclusive su celebración puede ser con base al resultado de un laudo dictado por la autoridad competente.

Finalizando el presente punto, señalaremos por último, que nosotros estamos de acuerdo con lo expuesto por el Doctor Mario de la Cueva, al decirnos que las convenciones colectivas es una fuente última y suprema del derecho colectivo del trabajo.

(33) Idem.

(34) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit: p. 421

2.6.- CARACTERÍSTICAS.

Como suele ocurrir en algunas ocasiones, generalmente los tratadistas emiten sus propias consideraciones y acontece normalmente, que éstas difieran de los de algunos otros. Al pretender analizar las características de los contratos colectivos nos hemos percatado de esa situación, por lo que a continuación trataremos de generalizar dicho problema.

El contrato colectivo de trabajo al igual que otras figuras jurídicas, posee ciertas características propias que le distinguen de las demás. Algunos Juristas en opinión personal, creemos que han confundido los términos de "característica" y "contenido legal", ya que por ejemplo, el Maestro Néstor de Buen L. en el apartado que tratamos de analizar, nos hace una descripción de los elementos constitutivos del contrato colectivo, dado que nos señala algunas figuras jurídicas que constituyen o se desprenden del acto jurídico; tal es el caso de los elementos esenciales y de validez. Y así por el estilo diversos autores siguen caminos equivocados.

Si podemos entender por característica, una cualidad, una peculiaridad, un rasgo propio que hace diferente una cosa de otra, entonces podemos enunciar a continuación esas características, tal vez similares respecto con otras figuras jurídicas pero no iguales.

1.- OBLIGATORIEDAD.

La celebración del contrato colectivo de trabajo es obligatorio principalmente para la clase patronal cuando así se lo solicite el sindicato de trabajadores, ya que en caso de negativa del primero, los segundos tienen el derecho de huelga. Dicha característica tiene su fundamento legal en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

2.- EXTENSIBILIDAD.- Las estipulaciones del contrato colectivo se hacen extensivas a todas las personas que trabajen en la empresa, aún sin ser miembros del sindicato firmante y sólo se exceptúan a aquellas personas que efectúen trabajos de inspección y dirección.

La citada característica encuentra su base legal en el artículo 396 de la multicitada Ley.

Art. 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación del artículo 184.

3.- DURACION.- El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo fijo o por obra determinada.

La duración es una característica y a la vez, un elemento constitutivo de la normatividad del citado contrato. Y en igualdad de circunstancias encontramos a la forma.

4.- INDEROGABILIDAD.- El contrato colectivo se celebra sobre las voluntades individuales. Las condiciones que se establecen en el citado contrato no pueden ser modificadas ni derogadas por un contrato individual de trabajo. Aquí se imponen las cláusulas y deben de cumplirse durante el tiempo y en las condiciones previamente establecidas por ambas partes en el contrato.

5.- INMEDIATEZ.- Por su parte, esta característica tiene cierta relación con la anterior ya que aquí al celebrarse o adicionarse el contrato colectivo de trabajo, en forma automática se van a modificar las cláusulas de los contratos individuales existentes en la empresa o establecimiento en que habra de regir.

Al respecto, el Maestro Mario De La Cueva nos señala:

"Que en virtud de este principio, las cláusulas de las convenciones colectivas pasan automáticamente, sin necesidad de otro acto jurídico adicional, a constituir las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, se convierten en el contenido de las relaciones individuales del trabajo." (35)

6.- MINUCIOSIDAD.- Para concluir este punto, citaremos una última característica; la cual consiste básicamente en que una vez firmado el contrato colectivo ya nada puede agregársele sino hasta la próxima revisión del citado contrato; cosa contraria sucede con los contratos individuales.

Una aseveración que el Doctor De la Cueva hace en relación a la minuciosidad:

"Si se observan las convenciones colectivas nuestras, se entenderá que constituyen contratos colectivos tipos, quiere decir, el elemento normativo es el conjunto de tipos a que deben de acomodarse las relaciones individuales de trabajo. Por otra parte, nuestras convenciones colectivas son de tal manera minuciosas que nada puede agregarse, ni es necesario individualizar las normas, porque ya lo están. Esta condición de las convenciones colectivas de trabajo pueden también expresarse diciendo que la totalidad de los derechos y obligaciones que integran las relaciones individuales de trabajo encuentren su base, más que en la Ley Laboral, en las convenciones colectivas, de las que ya sabemos que representan una superación de los beneficios legales." (36)

(35) *Ibidem*, pp. 429 y 430

(36) *Idem*.

2.7.- VENTAJAS.

Sin duda cabe, que con la entrada en vigor de un contrato colectivo del trabajo se trae una serie de ventajas tanto para la clase patronal como para la clase obrera.

La principal ventaja desde nuestro propio punto de vista es sin duda, la creación y sostenimiento de una estabilidad social para ambas partes; inclusive por allí existen algunos autores que le denominan a esta figura como un contrato de paz.

Otras de tantas ventajas que le podemos encontrar al contrato colectivo de trabajo son las siguientes:

- 1.- La creación de una estabilidad en el empleo, ya que aquí el patrón no puede despedir al trabajador si no es a pedimento del propio sindicato. Con esta ventaja el trabajador se siente más seguro.
- 2.- Una reafirmación y que a la vez la hemos tomado como otra ventaja positiva para el trabajador es que, el contrato colectivo obliga al patrón a celebrar este aún y antes del plazo fijado para la celebración de ello (tratándose única y exclusivamente en lo referente al renglón de los salarios), ya que en caso de negarse, el trabajador por medio de su sindicato tiene el derecho de huelga, por medio de la cual pueden obligarlo a que se lleve a cabo la celebración de una revisión del contrato.
- 3.- También regula las condiciones de trabajo en forma conjunta y ya no con cada trabajador en forma aislada.
- 4.- Los trabajadores obtienen mayores y mejores condiciones de trabajo, ya que en el contrato colectivo de trabajo no podrán concertarse condiciones desfavorables

para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento (Art. 394).

- 5.- En caso de concurrencia de sindicatos, el sindicato que obtenga la mayoría de votos será el titular del contrato; ya que el factor mayoritario es factor determinante para ello.
- 6.- Una ventaja más, es que en los citados contratos se pueden establecer las organizaciones de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.
- 7.- Otra ventaja a favor del sindicato de trabajadores, es la exclusividad de que goza para que el patrón admita en su empresa ó establecimiento, solamente trabajadores afiliados al sindicato contratante y que es a la vez, titular del contrato.
- 8.- Si en el período establecido por la ley no se solicita la revisión del contrato colectivo, éste tiene la ventaja de prorrogarse automáticamente sin requerirse la solicitud de revisión forzosamente.
- 9.- La clase trabajadora de una empresa ó establecimiento que esta regido por un contrato colectivo de trabajo, goza de la ventaja de que si en un momento dado un patrón transfiere la propiedad de su establecimiento ó empresa a otro, la relación laboral colectiva no termina allí, sino que el nuevo patrón entrara en sustitución de aquél sin necesidad de celebrarse uno nuevo.
- 10.- Una última ventaja que señalaremos, es que si en caso de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de trabajo, o en caso de terminación

de éste, las condiciones de dicho contrato seguirán vigentes en la empresa ó establecimiento.

CAPITULO TERCERO

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1.- Envoltura protectora ó normas externas.

3.2.- Elemento obligacional.

3.3.- Elemento normativo.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Por el contenido del contrato colectivo de trabajo podemos entender, al conjunto de declaraciones y de cláusulas ó normas que integran a ese contrato.

En México, generalmente ha sido aceptada la clasificación alemana respecto del contenido de un contrato colectivo, cuyos precursores fueron los alemanes Walter Kaskel, Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, en donde a esta la dividieron principalmente en tres grandes grupos:

- A).- La envoltura;
- B).- Elemento obligacional; y
- C).- Elemento normativo.

Antes de dar comienzo al análisis del primer inciso, es conveniente recordar que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 387 de nuestra ley laboral, el contrato colectivo de trabajo puede nacer a través de dos vías: la primera es una forma ordinaria, que consiste en la utilización de cuando menos veinte trabajadores pertenecientes a un mismo sindicato por parte del patrón, y cuando el sindicato así se lo haga saber. La segunda se da, como ya lo hemos mencionado, a través de la vía de una huelga, y que es a su vez, el medio más práctico por el cual el sindicato de trabajadores obtiene la celebración de un contrato colectivo por la parte patronal; asimismo, el cumplimiento de dicho contrato.

3.1.- ENVOLTURA PROTECTORA O NORMAS EXTERNAS.

La envoltura comprende primordialmente, a elementos relativos a la vida y a las normas aplicables al imperio efectivo del propio contrato.

Para el maestro Mario de la Cueva en su citadísima obra, el nos habla de que la envoltura protectora es:

"el conjunto de normas convencionales y legales que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo."(37)

Las principales normas ó elementos que componen e integran a la vida son:

- A).- La duración;
- B).- La revisión; y
- C).- La terminación.

A).- DURACION.- Por duración se debe de entender, a aquél período que se da a partir de que se tiene vida propia (surtiendo plenamente sus efectos), hasta que se muere.

"...la duración, esto es, el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases; ..." (38)

Ahora bien, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, existen únicamente tres formas de celebrarse un contrato colectivo, y éstas son:

(37) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Pág. 464.

(38) *Ibidem*, Pág. 465.

1.- **POR TIEMPO DEFINIDO.**- Este contrato de acuerdo con nuestra ley no debe de ser mayor de dos años ya que de serlo así, este podrá ser revisado cuando menos cada dos años, ya sea en forma parcial o totalmente según sea el caso.

Ahora bien, en lo que respecta a la denominación que hemos realizado a tiempo definido creemos que se le puede denominar así e invariablemente también como por tiempo determinado o fijo, ya que opinamos que tal denominación no afecta básicamente a la esencia del mismo.

2.- **POR TIEMPO INDETERMINADO.**- Aquí surge la posibilidad de que un contrato colectivo de trabajo pueda tener una duración mayor o menor al anterior, ya que no se establece un período fijo para ello.

3.- **POR OBRA DETERMINADA.**- En cambio aquí se da la posibilidad, de que un contrato no termine hasta que no se concluya la obra previamente determinada en el cláusulado de dicho contrato.

B).- REVISION:

"Con el nombre de revisión, se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición." (39)

"El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes del contrato colectivo. Por regla general, los patrones hacen caso omiso de ese beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que pueden recurrir, por el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores (Art. 450-II). (40)

(39) Idem.

(40) DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., Pág. 690

Aquí es pertinente criticar al Maestro De Buen L., ya que constantemente hace uso de la palabra "amenaza" de huelga, palabra en la cual no estamos de acuerdo en su utilización, ya que si la Ley Federal del Trabajo está tutelando dicha figura jurídica, entonces no es una amenaza, sino simplemente un derecho que esta consignado en la ley y por medio del cual los trabajadores, a través de su sindicato hacen uso de él para obtener tanto la firma de un contrato colectivo como su cumplimiento.

Ahora bien, de acuerdo con la teoría, la revisión de los contratos puede ser solicitada por cualquiera de las dos partes contratantes, y su celebración se supone que deberá de ser en un ambiente de cordialidad y sin demoras en el tiempo; pero en la práctica suele suceder que quien únicamente hace uso del derecho de solicitud de revisión, es el representante legal de los trabajadores, y su revisión se lleva a cabo en un ambiente demasiado hostil y en un tiempo mayor al planeado.

Dentro de la práctica jurídico laboral mexicana, tenemos que por principios de cuentas, la función equilibradora que debe desempeñar un contrato colectivo se distorsiona completamente, ya que al solicitarse la revisión lleva aparejado consigo mismo un pedimento de aumento salarial; y por el contrario cuando el patrón otorga dicho incremento a los trabajadores, el está consiente de que no por ello va haber una mejor calidad y productividad en sus empresas, por lo que como es obvio, realiza un incremento en el precio de sus productos en perjuicio de los consumidores y sociedad en general. Lo anterior lo señalamos en base al criterio de Guerrero Euquerio y que a continuación citamos:

"Estos aumentos colectivos no han respondido en diversos casos en una mayor productividad de las empresas respectivas, por lo que han contribuido a aumentar el precio de sus productos, siendo un factor del encarecimiento general de la vida." (41)

(41) GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., Pág. 310.

Continuado con nuestro tema, agregaremos que básicamente durante el período de la revisión de un contrato colectivo se presenta una situación muy curiosa y perjudicial para la parte patronal, y que consiste primordialmente en los períodos previos, durante e inmediatamente posterior a la revisión, donde se presenta una sicosis entre la planta productiva de trabajadores como consecuencia de agitaciones motivadas por lo ya expuesto al inicio de este párrafo y que trae como resultado una disminución en el rendimiento del trabajo en perjuicio para el patrón.

Se ha dicho en múltiples ocasiones por la parte patronal, que para evitar la sicosis expuesta en líneas arriba, la revisión de un contrato colectivo debería de ampliarse a períodos mucho más largos, es decir, podemos hablar de cuatro, cinco o mucho más años, ya que en múltiples empresas los contratos colectivos son revisados anualmente en forma integral, y cuando es el caso de que así no procede.

Por otra parte, conforme a lo preceptuado por los artículos 398 y 399 de nuestra ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, tenemos lo siguiente:

a).- Que los sujetos titulares de la acción de revisión son:

ART. 398.- En la revisión de contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

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

b).- Período para revisar la solicitud de revisión:

ART. 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de 2 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 del 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 de depósito.

Como hemos visto, la Ley laboral generalmente otorga un plazo de sesenta días por lo menos, para hacer la solicitud de la revisión del contrato colectivo de trabajo antes del vencimiento del mismo, si éste tiene una duración de dos años o más. Dentro de dicha revisión se incluyen además del clausulado general, los salarios, y será revisable en su totalidad el contrato.

Creemos pertinente en este momento, apoyar el párrafo anterior con una análisis o reflexión que el jurista Euquerio Guerrero sustenta en relación al período de sesenta días para realizar la petición de revisión, y que a saber es la siguiente:

"Los dos años de vigencia del contrato, en los que se supone reinará la paz industrial, se acortan extraordinariamente en las grandes empresas, pues el período previo a la revisión no es menor de cuatro meses: dos para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrán de presentar al patrón y otros dos meses que por ley son obligatorios, como antes lo vimos, para que se efectúe la revisión formal según el artículo 399. Viene después el período agudo, en el que, si hubo emplazamiento de huelga, como es común que ocurra, transcurren 15 o 30 días de la mayor agitación. Después de firmado el nuevo contrato se presentan todos los ajustes que deban realizarse en tabuladores, anexos, etc., y fácilmente transcurren otros cuatro meses, por lo que el período en el que, con relativa calma se aplica el contrato, es de poco más de un año." (42)

(42) *Ibíd.*, pp. 310-311.

Por otra parte, la misma ley otorga un plazo de treinta días cuando menos, para hacer la solicitud de revisión únicamente en lo que concierne a los salarios en efectivo por cuota diaria (tabulador de salarios); y esta será revisada cada año transcurrido a partir de su celebración, revisión ó prórroga, pero no en forma obligatoria, sino en forma opcional (Art. 399 bis).

Y al respecto, tenemos que el brillantísimo jurista Euquerio realizó en su magistral obra un análisis del mismo período en estudio en este momento. Y él nos señala que:

"En el pasado año de 1974 se presentó una grave crisis económica en el mundo, que venía arrastrándose desde los años inmediatos anteriores; pero que produjo un sensible aumento en el costo de la vida y por lo mismo, una disminución en el valor adquisitivo del salario. Por este motivo el gobierno de México resolvió modificar algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y el 30 de septiembre del mismo año se publicó la reforma a la Ley, según la cual en el artículo 399 bis se estipuló que, sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, o sea la revisión bianual del contrato colectivo, el propio contrato será revisable cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión y prórroga de contrato colectivo." (43).

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva al respecto nos señala que:

"La adición introdujo una importante distinción entre una revisión general y una parcial. La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo". (44)

En la práctica suele suceder que cuando los sindicatos de trabajadores únicamente pueden solicitar la revisión salarial y que como ha quedado ya establecido, es anual, aquellos:

(43) Idem.

(44) DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 468.

"demandan siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral. De lo anterior se da el caso que las empresas prefieren las revisiones integrales a las salariales, ya que estas son más difíciles y complicadas por las supuestas ó reales violaciones que se alegan" (45).

Por otra parte, Guerrero Euquerio nos habla de una peligrosidad al tratar las cláusulas económicas en primer término; y nos narra su comentario de la siguiente forma:

"Normalmente se considera peligroso tratar en primer término las cláusulas económicas, pues la experiencia enseña que todo lo que el patrón ceda en esos momentos es solamente el punto de partida para obtener mayores ventajas por parte de los trabajadores. Para el sindicato también es conveniente considerar las demás cláusulas no preponderantemente económicas, y dejar éstas para el final, en que resulta preferible efectuar el ajuste definitivo." (46)

Por otra parte, tenemos que legalmente únicamente existen dos clases de revisión:

- a).- Anticipada o convencional: Y se da esta cuando las circunstancias económicas así lo requieran, y esta puede ser en cualquier momento (Art. 426); y
- b).- Periódica u obligatoria.- Esta clase de revisión, en párrafos anteriores ya la hemos señalado y, a saber, únicamente existen dos: la del período de un año y la de los dos (Art. 399 y 399 bis).

C) TERMINACION:

"... que es, para emplear algún giro, la solución antipática." (47)

(45) CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Trillas, 1984, p. 632.

(46) GUERRERO, Euquerio, Op. Cit. p. 312.

(47) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 465.

Creemos que es antipática, porque no es un factor de júbilo para los trabajadores el hecho de que se les quite su única fuente de ingresos económicos. Ahora bien, conforme a lo dispuesto por los artículos 401 y 427 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos como principales causas de la terminación del contrato colectivo, asimismo, como de la terminación colectiva de las relaciones individuales a lo siguiente:

- a).- Por mutuo consentimiento;
- b).- Por terminación de la obra;
- c).- Por cierre de la empresa o establecimiento;
- d).- Por fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- e).- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- f).- El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- g).- Los casos del artículo 38; y
- h).- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, entre otros.

El segundo elemento que compone a la envoltura, es el relativo al imperium de un contrato colectivo.

IMPERIUM.- Aquí únicamente señalaremos de una forma clara y concisa, que el imperium se refiere al campo de aplicación del contrato colectivo de trabajo, y éste campo puede ser una empresa o establecimiento, y al respecto Guerrero Euquerio nos señala que:

"Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo

de aplicación del contrato: toda empresa, varias empresas o sólo algunos departamentos de aquella...”(48)

Cabe aclarar, que nosotros ya en capítulos anteriores hemos hablado de lo que es una empresa y un establecimiento, y que a la postre, vienen a constituir lo que se conoce como el Imperium o el lugar donde surtirá efectos plenos el contrato colectivo, por lo que creemos innecesario volver a repetir tales conceptos legales.

3.2.- ELEMENTO OBLIGACIONAL.

Ya en una parte del presente trabajo hemos hecho referencia a algunas obligaciones que tienen los sindicatos de trabajadores y los de la parte patronal. Los primeros respecto a las autoridades laborales y las segundas, con respecto a la obligación que tienen de celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando así se lo requiera o solicite el sindicato de los trabajadores.

Ahora bien, respecto a las obligaciones que se deben de tener entre sí ambas partes contratantes, por ser tema de un punto muy especial para nosotros, hemos tomado la decisión de reservarnos este análisis para desarrollarlo en el cuarto capítulo del presente trabajo de investigación.

3.3.- ELEMENTO NORMATIVO.

Es importante hacer notar, antes de pasar al desarrollo del análisis de aquellos sub-elementos que componen a la vez el elemento normativo, que siempre un contrato

(48) GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 305.

colectivo de trabajo deberá de celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se deberá de hacer por triplicado; una para cada parte y la otra para la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Local o Federal según sea el caso; mismas autoridades que estarán obligadas a anotar la fecha y hora de presentación del documento, para después remitirla a la junta competente.

Para algunos tratadistas, el elemento normativo se compone de condiciones individuales y colectivas de trabajo; otros de igual manera, le han dado en llamar a esas condiciones, cláusulas sustantivas y colectivas de trabajo.

De acuerdo con la costumbre del derecho laboral mexicano, existe una clasificación tradicional del elemento normativo y que ha diferencia del anterior, las condiciones o cláusulas colectivas de trabajo se dividen en dos: cláusulas de seguridad social y cláusulas referentes a las prestaciones sociales.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, el Maestro De la Cueva (49) realizó una clasificación dividida en tres categorías, y que a la postre, es una clasificación semejante a la tradicional.

PRIMERA CATEGORIA.- Esta categoría está integrada por las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, es decir, por normas de derechos individuales. Se puede decir que es el corazón mismo del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 391 enumera el contenido legal del contrato colectivo, y resumiéndolo nosotros puede quedar de la siguiente forma:

(49) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 441.

- I.- Debe de contener el nombre y domicilio 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.- Etc..

Este artículo nos cita otros incisos, pero creemos que el contenido obligatorio del contrato colectivo está estipulado en los seis primeros, siendo de especial interés el referido a los salarios, ya que podrán faltar algunas otras estipulaciones como la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, etc., y en tal caso, según nos lo marca la ley, se aplicarían las disposiciones legales para suplir a esas lagunas, pero en lo referente a los salarios, si llegase a faltar este renglón, el contrato colectivo nunca surtiría efectos legales plenos, es decir, sería un contrato inexistente.

Ahora bien, de acuerdo con lo que nos marca la ley laboral y lo que nos dice la doctrina, hemos podido percatarnos de algunos puntos en los que tal vez discrepan o existe una confusión entre unos y otros; por ejemplo, la doctrina generalmente no señala como obligatorio algo que es tan obvio como las fracciones referentes al nombre y domicilio, así como al imperium del contrato colectivo, y la ley si lo hace. La doctrina nos marca como obligatorio la intensidad y la calidad del trabajo, y por el contrario, la ley no lo considera así. Nosotros hacemos tal aceveración, debido a que el artículo 397 se refiere como ya lo hemos dicho, a los requisitos obligatorios que debe de contener un contrato colectivo, y en tal artículo no nos lo marcan tal y como lo considera la doctrina.

En lo tocante a la duración, diremos que la doctrina nos enumera tanto al

nacimiento, como a la revisión y terminación del contrato, y la ley no lo hace en forma clara, ya que ella al hablarnos de ese elemento, únicamente nos dice como se va a celebrar ese contrato; es decir, los plazos o vigencia del mismo.

Por lo que respecta a los demás incisos de dicho artículo, estos bien podrían tener cabida en las siguientes categorías:

SEGUNDA CATEGORIA.- Esta categoría estará compuesta por las normas de seguridad social, y que son a la vez, de naturaleza colectiva. Son medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres.

En esta categoría se pueden establecer normas convencionales tales como :

- a).- Establecimiento de Comisiones mixtas de seguridad e higiene;
- b).- Establecimiento del departamento de enfermería;
- c).- Hospitales;
- d).- Ambulancias;
- e).- Equipo de seguridad e higiene;
- f).- Etc..

TERCERA CATEGORIA.- En esta última categoría, nos encontramos con que puede estar integrada por las normas que se refieren a las prestaciones tales como:

- a).- Jubilaciones;
- b).- Gratificaciones;
- c).- Fondo de ahorro;
- d).- SAR;
- e).- Transportes;

- f).- Bibliotecas;
- g).- Centros recreativos;
- h).- Casa-habitación;
- i).- Ayuda para pago de renta de casa;
- j).- Útiles y herramientas de trabajo;
- k).- Sistema de contratación;
- l).- Etc..

Por último, reiteramos que en todo contrato colectivo de trabajo no se podrán concertar condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa, o en su caso, que las estipuladas dentro de la Ley Federal del Trabajo (por ende, se incluyen a las estipulaciones contenidas en los contratos individuales de trabajo). Sin el elemento normativo, los contratos colectivos no adquieren vida y se pueden violar muchos derechos laborales y humanos.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DE EL ELEMENTO OBLIGACIONAL

4.1.- Desde un punto de vista Constitucional.

4.2.- En la Ley Federal del Trabajo.

4.3.- Obligaciones del sindicato hacia con el patrón.

4.4.- Obligaciones del patrón hacia con el sindicato.

4.4.1.- Análisis de la cláusula de exclusión.

4.1.- DESDE UN PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL.

Al analizar el elemento obligatorio desde un punto de vista Constitucional, creemos pertinente apoyar nuestras ideas sobre bases firmes para lograr un claro y total entendimiento del mismo. Esas bases sólidas nos llevarán a citar a la libertad en forma abstracta; asimismo a la libertad de trabajo como una garantía individual a que tiene derecho todo ser humano con capacidad para ello. Por otra parte, también tocaremos algunos empleos o actividades que son de carácter obligatorio por mandato expreso a nivel Constitucional.

Entrando de lleno al tema, señalaremos que las garantías individuales son derechos naturales y que constituyen, valga la redundancia, la naturaleza misma de todo hombre; y estamos convencidos que mediante el orden jurídico existente, el Estado y sus órganos que lo integran están obligados a respetar y hacer valer el ejercicio de esos derechos.

Las garantías individuales constituyen medios de defensa que tienen los individuos frente al poder público, y es precisamente frente a ese poder particular de donde se desprende el objeto primordial de éstas, al existir la potestad jurídica consistente en la obligación que tiene el Estado de respetar dichas prerrogativas inherentes al individuo.

GARANTIA DE LIBERTAD

Nosotros estamos convencidos de que la libertad es la facultad y el derecho más preciado de el hombre, tanto en forma individual como colectivamente hablando; y esta abarcará desde antes de su nacimiento hasta su muerte, por lo que de ninguna manera

dicha facultad o atributo deberá limitarse y mucho menos restringirse, a excepción cuando su ejercicio haya lesionado el interés ajeno y dicha restricción es ordenada por una autoridad competente.

Dentro de la Constitución Política Mexicana existen variadísimos preceptos en los cuales se consignan las garantías individuales, por ejemplo, en los artículos 1o., 4o., 5o., 6o., 7o., 8o., 9o., etc., pero en lo particular, para los fines que estamos persiguiendo en nuestro trabajo, el que nos interesa en este momento es el artículo 5o. que consagra la libertad de trabajo.

Art. 5o.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada caso cuáles son las profesiones que necesiten título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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 sacrificio de la libertad de la persona ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco pueden admitirse convenios en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

En esta parte, solamente nos referimos someramente a los alcances de la garantía de la libertad que se consigna en el citado precepto de nuestra Carta Magna, en virtud de que con posterioridad abordaremos con detenimiento el estudio de la libertad de trabajo.

Al concluir de leer el contenido del artículo 50. Constitucional nos damos cuenta de que, el derecho que se consigna en dicho precepto es la libertad que tiene toda persona para decidir en forma voluntaria, el tipo de trabajo que sea capaz de desempeñar a fin de obtener como pago una retribución económica que servirá como base y sustento de su familia y de él mismo. Con excepción, cabe mencionar que sólo se podrá ser privado del producto de su trabajo cuando por resolución judicial así se determine, como suelo suceder al momento de garantizar los alimentos a quien los necesita.

En lo que respecta a la libertad de trabajo sólo podrá ser vedada o coartada, cuando se ataquen o se ofendan los derechos de la sociedad.

De la redacción del artículo en cita, podemos apreciar que ha sido estructurada y pensada en beneficio de toda persona que desempeñe una actividad laboral lícita; puesto que se previene la prohibición que tiene el Estado y sus autoridades de realizar algún pacto o convenio que implique daño o perjuicio al trabajador, entendiéndose por lo consiguiente, que de ninguna manera es posible suspender temporal o totalmente a

una persona de el ejercicio de su medio de sostenimiento, sin existir causa justificada, todo ello motivado en virtud de que el constituyente de 1917 tenía por objeto el plasmar dicho precepto, en beneficio y aseguramiento de los derechos mínimos que la clase humilde y trabajadora debe de gozar.

Por otra parte, tenemos que las garantías sociales en materia laboral (específicamente la garantía de trabajo), como ya ha quedado apuntado en capítulos anteriores, surgió en virtud de diversas y múltiples circunstancias, como por ejemplo: la profunda división existente entre las dos clases sociales: la patronal y la obrera; así como a la deplorable situación económica en que se encontraban estos últimos frente a los de la clase burguesa.

Por eso, la prestación de la mano de obra por parte del obrero al servicio de los patrones se encontraba proclamada, como una facultad discrecional de cada individuo en particular, ya que cuenta con su libertad para contratarse con el patrón que más le plazca, así como para realizar sus servicios. Cabe destacar, que un trabajador puede abstenerse de prestar su trabajo subordinado si no tiene necesidad de trabajar, o mientras posea recursos para diferir su desempeño laboral, tal es el derecho a la libertad de trabajar.

Ahondando más en el tema, indicaremos que la libertad de trabajo es una de las garantías que más ha contribuido a la realización plena de la felicidad del ser humano. En efecto, generalmente el individuo suele desempeñar lo que más esté de acuerdo con sus capacidades, tanto físicas como mentales, así mismo, como a su ideología; por lo consiguiente, la facultad que el trabajador desempeña o piensa desempeñar constituye el medio por el cual puede conseguir los fines que se ha propuesto, por ejemplo, únicamente el de mantener a su familia, el de vestirlos, comprar objetos materiales para su casa (autos, muebles, etc...), o en su caso, obtener fama y dinero, etc. Es por esto

que la libertad de trabajo coincide con la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga, para que de esta forma pueda conseguir los bienes vitales e indispensables para su sostenimiento y de su familia; es la manera indispensable para el logro de su felicidad y bienestar. Cuando al hombre le es impuesta una actividad que no se adecúe a lo que él haya seleccionado, no solamente se le imposibilitará de ser plenamente feliz para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convertirá en un ser infeliz y sin aspiraciones o ambiciones.

El Estado, sostenemos que debe de ser fiel a tal propósito; por consiguiente, en los próximos años deberá de realizar un gran esfuerzo para crear los empleos que actualmente se requieren y se requerirán en tiempos venideros. Además, el Estado deberá de guiar a toda su administración pública, de cualquier naturaleza jurídica que sea, a procurar el bienestar social, y que no se obtiene de otra manera, sino mediante la realización de la felicidad de los miembros de su conglomerado social.

A continuación trataremos de analizar algunas limitaciones contempladas particularmente en el artículo 5º Constitucional a la libertad de trabajo, y que se traducen en obligatorias:

- 1.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que lo acomode siendo lícitos..."

Esta determinación creemos que es absoluta y legal, ya que un individuo no podrá realizar actos de comercio o trabajo que sean considerados "ilícitos". El hombre por naturaleza, siempre ha tendido a realizar actividades menos pesadas y que le dejen mejores retribuciones económicas, de allí que podamos decir, que el ser humano es un ser imperfecto, por lo que el Estado se ve en la necesidad de reglamentar, en este caso,

a las actividades lícitas e ilícitas; y en el presente punto, hemos analizado brevemente una limitación legalmente válida, tanto para el Estado como para la sociedad en general.

- 2.- **Art. 130.-** El principio histórico de la separación del Estado y las iglesias orienta las normas contenidas en el presente artículo. Las iglesias y demás agrupaciones religiosas se sujetarán a la ley.

"D).- En los términos de la ley reglamentaria, los ministros de culto no podrán desempeñar cargos públicos. Como ciudadanos tendrán derecho a votar, pero no a ser votados. Quienes hubieren dejado de ser ministros de cultos con la anticipación y en la forma que establezca la ley, podrán ser votados;

Observando el artículo 130 Constitucional en su inciso "D", nos hemos podido dar cuenta de que existe una limitación para los ministros de culto religioso a desempeñar cargos públicos. Si observamos detenidamente la función de un cargo público, nos daremos cuenta de que implica una prestación de servicios laborales de una persona hacia con el Estado, de allí que a cambio de ello, dicha persona reciba una remuneración económica, por lo tanto, afirmamos que dicho artículo es contraproducente a lo expuesto en el artículo 5º referente a la libertad de trabajo, y ello es debido a que los ministros de cultos se les impide el desempeño de dichos cargos.

- 3.- El artículo 1o. de la Carta Magna nos señala que:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, ..."

Por lo que aparentemente existe una limitación a la libertad de trabajo en relación a lo expuesto por el artículo mencionado, ya que se le da más preferencia al mexicano que al extranjero para ocupar una plaza laboral; pero si analizamos la parte final de dicho artículo en relación con el artículo 7º de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra nos dice:

Art. 7.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las

categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, ...

De donde nos podemos percatar de que existen sus excepciones en cuanto a la limitación de los extranjeros en nuestro país y a la que hago referencia en este momento, como pueden ser, los técnicos capacitados, los gerentes, directores, etc. Claro que de empresas privadas.

4.- Una limitación más, es que cuando se ataquen los derechos de terceros en uso de la libertad de trabajo, únicamente se podrá vedar por determinación judicial.

5.- Asimismo, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, se podrá vedar la libertad de trabajo por determinación gubernamental, dictada en los términos que marque la ley respectiva.

6.- Otra limitación más a la libertad de trabajo, la encontramos en el párrafo tercero del artículo en cita, y que consiste en el trabajo impuesto por autoridad judicial, la cual, según se dice, deberá ajustarse a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123; que será sin retribución económica alguna y sin su pleno consentimiento.

7.- Párrafo IV del art. 5º Constitucional:

Hemos afirmado que la libertad de trabajo es una facultad de la persona, consistente en poder elegir la labor que más le convenga y que considere como la más idónea para el logro de su felicidad o de sus aspiraciones, pues bien, al declarar la disposición Constitucional transcrita en el principio del presente punto como obligatorios los servicios señalados, hemos considerado que se descarta la facultad que tiene el

sujeto de rechazar o no optar por dichos trabajos, desde el momento en que aunque lo desee, tienen que realizarlos obligatoriamente.

La obligación en el desempeño de los servicios y funciones públicas que enumeraba en el párrafo transcrito con anterioridad se justificaba, ya que si se analiza cada uno de dichos servicios o funciones, se llegará a la conclusión de que su ejercicio tiene un gran interés nacional, o al menos social, al cual ningún miembro del conglomerado debe de ser ajeno. Dicho interés está colocado sobre las voluntades particulares, por lo que toda persona deberá de contribuir en la medida de sus posibilidades y capacidades a servirlo y protegerlo, sobre todo en la defensa del país, además de que aún no siendo retribuidos estos servicios, se les otorgan facilidades para desempeñarlos a fin de que no se vean afectados en su economía.

8.- Otra limitación más, es la prohibición impuesta a aquellos hombres que no tengan el título correspondiente para ejercer las profesiones en que éste requisito se exija. Por ende, de acuerdo con esta limitación Constitucional a la libertad de trabajo, toda persona que desee dedicarse a alguna actividad para cuyo desempeño se requiere el título correspondiente, debe de obtener éste de la autoridad y organismos designados por la ley como competentes para expedirlos.

Otras limitaciones de acuerdo con el artículo 123 Constitucional, y conforme a lo que también dispone la Suprema Corte de Justicia de la Nación son:

- a).- Un menor de 16 años no podrá desempeñar ninguna labor insalubre o peligrosa; ejercitar un trabajo nocturno industrial, o prestar sus servicios después de las diez de la noche en algún establecimiento comercial (Fracción II).
- b).- Una limitación absoluta que se desprende de la misma fracción, es la de que los

menores de 16 años no podrán desempeñar ninguna clase de trabajo después de las diez de la noche.

Concluimos el presente punto, afirmando categóricamente, que el objetivo primordial de las limitaciones impuestas por la ley a algunas actividades de trabajo, consiste principalmente en preservar y proteger a dichas categorías laborales en razón de la higiene y la moral de trabajadores menores de 16 años.

4.2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para dar paso al análisis de la obligatoriedad en particular dentro de la Ley Federal del Trabajo, creemos conveniente el hacer una breve referencia a la fuente de donde procede la citada ley. Como es bien sabido, la Ley Federal del trabajo es una norma reglamentaria del artículo 123 Constitucional en su apartado "A".

Inicialmente, tenemos que el artículo en mención surgió cuando se debatía el artículo 5º Constitucional, y que ya ha sido analizado por nosotros en el presente capítulo.

El artículo 123 contiene fundamentalmente normas de protección y reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, a efecto de que se les garantice y respete a ésta última, su dignidad humana, asimismo, para que en hipótesis obtengan mejores condiciones económicas y en base a ello los trabajadores puedan satisfacer, que como ya ha quedado acentado, sus principales necesidades que como individuo deben de poseer, tanto en lo particular como en lo familiar, y dichos satisfactores no son otros más que la vivienda, alimentación, vestido, educación, esparcimiento, etc., pero debido al momento en que actualmente estamos viviendo y en relación con el salario mínimo

que pagan a los trabajadores, nos daremos cuenta de que aquéllo que estipula la Constitución referente al salario mínimo no es cierto, y no es cierto debido a la crisis y al problema del desempleo que vive México en estos tiempos entre otras cosas.

Ya con anterioridad hemos señalado que para compensar el Estado tal situación, este creó las figuras jurídicas que en multitud de ocasiones hemos hecho referencia, y ellas son: los sindicatos, el contrato colectivo de trabajo y la huelga, y que son instrumentos o medios jurídicos que sirven para la defensa de los derechos de los trabajadores y de que dispone la clase trabajadora.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por otra parte indicaremos, que esta ley vino a derogar todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de todos y cada uno de los Estados que habían reglamentado en materia laboral. Y hemos ya mencionado algunos casos en específico de algunas leyes y proyectos que fueron derogados con la aparición dicha ley; tales leyes fueron las de los Estados de Michoacán, Chiapas, Veracruz, Chihuahua, Querétaro, Campeche, entre otras; así mismo, dentro de los proyectos que reglamentaban en materia laboral hemos citado al de la Secretaría de Gobernación, también conocido como proyecto de "Campanini"; un proyecto mas fué el del "Código de Portes Gil" creado en el año de 1929. Un último proyecto y citado en el presente trabajo fué el de la Secretaría de Industria elaborado por el jurista Eduardo Suárez.

Tenemos que la antigua ley del trabajo fué expedida el día 27 de agosto de 1931 por el entonces Presidente Constitucional de la República Mexicana, Don Pascual Ortíz Rubio, y al igual que en la nueva ley laboral, se establecieron derechos y obligaciones obrero-patronales, tanto en lo individual como en lo colectivo, así mismo, también

contenía la organización y funcionamiento de las juntas de Conciliación y arbitraje, quienes se encargaban de resolver los conflictos que se suscitarán entre ambas partes.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Esta ley fue creada a iniciativa del Presidente Constitucional Gustavo Díaz Ordaz, y fue expedida el 12 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día primero de abril de 1970, iniciando su vigencia el día 1o. de mayo del mismo año.

OBLIGACIONES CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ya adentrándonos en el análisis del presente punto, diremos que en la actual ley están contenidos diversos conceptos que creemos que por su contenido general es necesario hacer una breve referencia, puesto que se advierte claramente el deseo de incluir en dicha ley, principios que fueron aceptados por la doctrina y la jurisprudencia, más no así por la ley.

Así tenemos por ejemplo, que en el artículo segundo de dicha ley se sostiene que las normas laborales tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los obreros y los patrones.

El principio es obvio, pues aunque antes solamente existía el texto de la fracción XVIII del artículo 123 que al referirse concretamente a las huelgas lícitas, el legislador le atribuyó la finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, es decir, entre la fuerza del trabajo y el capital. A través del tiempo se ha sostenido

unánimemente que el principal objetivo que se persigue por medio de las normas laborales es precisamente, lograr el equilibrio entre ambas partes.

Respecto de la justicia social, señalaremos que aunque la expresión no es nada nueva, a ésta se le ha asignado últimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política; por otra parte, podríamos ahora sostener que además de las normas que aparecen en la ley laboral vigente, existen, como ya lo hemos expuesto anteriormente, normas relativas a la seguridad social y que también tratan de cumplir con la finalidad de la invocada justicia social.

Otros principios que también ha sostenido la doctrina y que ahora aparecen consagrados en el artículo tercero de la ley laboral, son los que se refieren a que el trabajo es un derecho y un deber social; al hablar del deber social, entendemos que todo individuo con capacidad para trabajar tiene una obligación social, y que es la de contribuir con el engrandecimiento del país. Esto actualmente lo podemos tomar como una simple teoría ya que en realidad, debido al alto porcentaje de desempleo con que cuenta nuestra Nación es casi imposible de realizar ese sueño. Otro principio que se puede dar en teoría, es que con el trabajo no se puede lucrar; es decir, no es susceptible de mercadotecnia, y en realidad, cotidianamente hemos visto o por lo menos escuchado, que principalmente en algunas instituciones públicas las bases laborales se venden en jugosas cantidades. Por último, se insiste en la tesis invariable de oponerse a cualquier tipo de discriminación para sostener que no se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de su raza, sexo, edad (mínima legal requerida), credo religioso, doctrina política o condición social.

En la exposición de motivos a la iniciativa de ley de 1970, se indicó que la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico, es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres y por tratarse de derechos de los trabajadores, se habla precisamente

de la justicia social, y que no es más que el pensamiento que forjaron los Constituyentes de 1917 y quienes lo plasmaron en el artículo 123. Esta es la razón principal de haber citado los artículos anteriormente señalados.

Hemos dicho ya que el trabajo es un deber social y que a la vez, ese deber es una obligación tanto para el Estado como para el ser humano en particular; para el primero, su obligación consiste en el de crear empleos suficientes y bien remunerados, para el segundo, deberán de ejecutar esos empleos para que satisfagan las necesidades primarias de su familia y de ellos mismos.

Retomando la segunda expresión del citado artículo tercero en donde se exige respeto tanto a la libertad como para la dignidad de quien presta el trabajo, nos parece incompleta debido a que en el estado de la evolución de las relaciones obrero-patronales, consideramos que el respeto debe de ser tanto para el que presta el trabajo como para el que lo recibe.

Nos parece vaga e impropia la expresión de que el trabajo debe de prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; ya que en primer término, la expresión empleada no es la correcta, pues no es el momento adecuado para mencionar a la familia del trabajador. Pensamos que el propósito del legislador fué la de recalcar la importancia de la seguridad industrial, obligando a los empresarios a tomar todas las medidas adecuadas para proteger tanto la integridad física como mental del trabajador.

Por lo que se refiere a la no discriminación estimamos muy acertado el precepto, pues conviene reafirmar que es obligatorio para todos lo expuesto en tal artículo, inclusive para los propios sindicatos de trabajadores ya que deberán actuar siempre con la debida tolerancia, de tal manera que el credo religioso, o la doctrina política que sustenten los trabajadores, en ningún caso sirvan de pretexto para un tratamiento

diferente otorgado por los patrones, pero tampoco para aplicarles la tan discutidísima cláusula de exclusión por separación que más adelante analizaremos.

Por último, únicamente agregaremos que textualmente dentro de la Ley Federal del Trabajo hemos encontrado algunos artículos que en lo particular, nos hablan de una serie de obligaciones que tienen ambas partes; ya inclusive hemos hablado con anterioridad de algunas de ellas; por ejemplo, la formalidad que deberá de seguir un sindicato para la inscripción de un contrato colectivo de trabajo en la junta correspondiente entre otras.

Por otra parte, también hemos hecho mención a la obligación que tiene el patrón de celebrar una convención colectiva con el sindicato titular de dicho contrato cuando este último así se lo solicite.

En lo que respecta a las obligaciones derivadas del propio contrato colectivo de trabajo, y entre ellas las que se suscitan entre ambas partes particularmente hablando, en los siguientes puntos haremos un análisis de ellos.

4.3.- OBLIGACIONES DEL SINDICATO HACIA CON EL PATRON.

El tema de las obligaciones derivadas del contrato colectivo de trabajo, es sin duda un tema mucho muy amplio e interesante ya que de ello pueden surgir múltiples obligaciones, como por ejemplo, obligaciones entre los propios miembros del sindicato; obligaciones entre los miembros de ese sindicato con el mismo; obligaciones del sindicato titular del contrato colectivo con el patrón propiamente hablando; y de igual manera, las obligaciones que tiene el patrón hacia con el sindicato de trabajadores y que en el presente momento serán las que analizaremos.

Un principio que es recíproco para ambas partes contratantes, es el que a la letra reza que "a todo derecho corresponde una obligación y viceversa."

El sindicato de trabajadores tiene la importantísima obligación de observar el cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo por parte de los trabajadores afiliados a dicho gremio, ya que de lo contrario, el régimen de paz y el principio del equilibrio entre ambas partes estaría propenso a sufrir fracturas que a la postre lo llevarían a la completa ruptura, trayendo consigo, la aparición de la figura jurídica a la cual ya hemos citado en múltiples ocasiones, y que es la huelga, para que esta logre su cometido principal.

En el presente momento no quisieramos pasar por alto el hacer una breve mención de las obligaciones que pueden nacer entre los miembros de un sindicato con el sindicato mismo, y también se da el caso entre sus propios miembros. En el contrato colectivo se dan obligaciones en las cuales no figuran expresamente como deudores los trabajadores particulares en sí, pero es indudable de que existen relaciones que implican a la vez, obligaciones con un carácter real para dichos trabajadores y que éstos cumplan con lo que se comprometen al momento de afiliarse a dicho sindicato y que es titular del contrato colectivo; hemos señalado ya que tales obligaciones son en relación con el sindicato mismo, con los propios miembros del sindicato y, con el patrón. En comentarios posteriores haremos una enumeración de algunas obligaciones en las cuales nos podremos percatar que no son tan sólo aplicables al tema del presente punto.

Creemos que una de las obligaciones de suma importancia que tiene el sindicato laboral en relación con los trabajadores, consiste en el deber de mantener la vigencia de las cláusulas establecidas en el cuerpo mismo del contrato, ya que de lo contrario caería en la práctica mañosa que se ha venido manifestando en la vida jurídica desde hace

varias décadas. Así mismo, creemos que es indispensable que el sindicato deberá de emplear las penas y sanciones de su reglamento, contra todo aquél miembro que contravengan las cláusulas del contrato y que pondrían en riesgo la paz social que se tiene con el patrón. De igual manera, también tiene su relativa importancia la obligación de vivir en paz, claro que para ello también deberá de contribuir el patrón en la medida de asegurar la subsistencia de condiciones normales, en la relación derivada de la celebración del contrato colectivo.

Por otra parte, en el contrato colectivo de trabajo también se pueden establecer algunas obligaciones indirectas del sindicato de trabajadores, y que tienen por finalidad, garantizar el cumplimiento cabal del clausulado por parte de los miembros que lo integren; es decir, ejecutar el contrato o la realización misma del trabajo; en otras palabras, el sindicato no se obliga a la ejecución misma de una obra colectiva, sino que dicha obligación a la cual se contráe, es únicamente a garantizar de una manera general la observancia del contrato por parte de sus propios miembros.

A continuación haremos una breve enumeración de algunas obligaciones que por mandato expreso de la ley tiene el miembro de un sindicato de trabajadores, en relación a lo que pueda pactarse en un contrato colectivo de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. (Art. 134 de la Ley Federal del Trabajo).

Como ya ha quedado asentado, en todo contrato colectivo se estipulan obligaciones recíprocas, por lo que para la clase trabajadora, la ley laboral le dicta una serie de obligaciones desvirtuando con esto la creencia aparente y general de que se tiene, que la única obligación del trabajador es precisamente la realización material de sus actividades previamente encomendadas por sus superiores.

Es concebible el apuntar que la obligación en el desarrollo del trabajo no es única, pero si tal vez sea la principal, por lo que para que la relación laboral entre las partes sea pacífica y próspera es necesario que el trabajador cumpla con las siguientes disposiciones legales:

- a).- Observar las medidas preventivas, e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y, las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores (Fr. II).
- b).- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo (Fr. III).
- c).- Realización del trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido (Fr. IV).
- d).- El trabajador deberá dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su centro de labores (Fr. V).
- e).- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado, los instrumentos y útiles que se le hayan dado para el desempeño de su trabajo. (Fr VI).
- f).- Observar buenas costumbres durante su servicio (Fr. VII).
- g).- Prestar auxilio, en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro, o riesgo inminente peligran personas, o el interés patronal, o de sus compañeros (Fr. VIII).
- h).- Integrar los organismos que la ley establece (por ejemplo. la comisión mixta de

seguridad e higiene, comisiones de salarios, etc.) (Fr. IX).

- i).- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento (Fr. X).
- j).- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas (Fr. XI).
- k).- No revelar fórmulas ó secretos en que se basa la realización de las empresas (Fr. XIII).
- l).- Observar obediencia, lealtad al patrón, tanto dentro, como fuera del lugar donde se presta el empleo (Fr. IV).

ñ).- Otras.

4.4.- OBLIGACIONES DEL PATRON HACIA CON EL SINDICATO. (Art. 132 de la Ley Laboral).

Sin duda cabe, que para la clase trabajadora es de suma importancia que el patrón cumpla cabalmente con lo que se ha comprometido al momento de celebrar un contrato colectivo, así mismo, los trabajadores a su vez, deberán de estar convencidos de la obligación que tienen de respetar los derechos del patrón.

Por último, en este punto únicamente agregaremos una enumeración de alguna obligaciones que le dicta de igual forma la ley en forma expresa al patrón con respecto a los miembros del sindicato, y entre otras tenemos a las siguientes:

- a).- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos (Fr. I).
- b).- Pagar salarios e indemnizaciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos (Fr. II).
- c).- Proporcionar al trabajador oportunamente útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos oportunamente de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar su herramienta propia (Fr. III).
- d).- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles pertenecientes al trabajador, siempre que deban de permanecer en el lugar en que presta sus servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otra cosa (Fr. IV).
- e).- Proteger la salud de los trabajadores (Art. 123 Fr. V constitucional, en relación con la fracción V del artículo 132 de la ley laboral).
- f).- Guardar al trabajador la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra, u obra (mutuo respeto) (Fr. VI).
- g).- Debe de expedir cada 15 días a solicitud del trabajador una constancia por escrito relativa a sus servicios (Fr. VII).
- h).- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las

elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5º Constitucional (Fr. IX).

- i).- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores mismos, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban de cubrirse (Fr. XI).
- j).- Hacer las deducciones que le soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias sindicales (Fr. XXII).
- k).- Hacer las deducciones de las cuotas, para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y, que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo (Fr. XXIII).
- l).- Obligaciones de previsión social (Fr. XXIV).
- m).- Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas de los trabajadores (Fr. XXV).
- n).- Además, dar preferencias a los trabajadores sindicalizados (Art. 395 LFT).
- o).- Proporcionar un cierto porcentaje al INFONAVIT, para la creación de viviendas dignas para los trabajadores (Art. 110 FR. III LFT).
- p).- Otorgar permisos a los trabajadores cuando estime que la situación lo amerite (Fr. X).
- q).- Otorgar carta de servicio cuando el trabajador se lo pida (Fr. VIII).

- p).- Realizar inspecciones para el mejor desempeño de las labores (Fr. XXIV).
- q).- Proporcionar locales a los sindicatos (Fr. XXI).
- r).- Realizar constantemente eventos de capacitación para el mejor desenvolvimiento y superación de los trabajadores (Fr. XV).
- g).- Otras.

4.4.1.- ANALISIS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Para el doctor Mario de la Cueva las cláusulas de exclusión son:

"normaciones de los contratos colectivos y de los contrato-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación de empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato" (50).

Por otra parte, tenemos que la cláusula de exclusión es definida en la enciclopedia jurídica Omeba como:

"la cláusula convencional por la cual la asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón, la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados" (51).

Hemos dicho ya, que el contenido del contrato colectivo de trabajo se forma mediante las estipulaciones que las partes contratantes convengan, dichas estipulaciones en algunas ocasiones son obligatorias como lo señala el artículo 391 de la ley y que especifica los requisitos obligatorios que debe de contener el mencionado

(50) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 307.

(51) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo III, p. 13.

contrato, es decir, se deben de estipular dichas condiciones independientemente de la voluntad, pues sería antijurídico no especificar los nombres de los contratantes, o bien, omitir lo referente a las jornadas de trabajo.

En la práctica, el procedimiento para expulsar a un trabajador miembro del sindicato por éste mismo es el siguiente:

Art. 371.- "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

Fr. VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- A).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
- B).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de la expulsión deberá de someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- C).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones en los estatutos.
- D).- La asamblea conocerá las pruebas que sirvan de base al procedimiento, y de las que ofrezca el afectado.
- E).- Los trabajadores no podrán hacerse representar, ni emitir su voto por escrito.
- F).- La expulsión deberá de ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- G).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Como se ve, en realidad los miembros de un sindicato en materia de expulsión son víctimas de los más increíbles abusos, y es de desearse que con la reglamentación no haya más injusticias para los trabajadores.

En el artículo 395 de la actual ley laboral se plasma la consagración a la convención entre el sindicato y el patrón, así como de cualquiera otra cláusula que establezca beneficios y prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados.

Cabe agregar, que también a través de la vía de la huelga un sindicato de trabajadores podrá establecer como un acto contractual social, la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros.

Se ha criticado reiteradamente la libertad de asociación profesional consagrada en la fracción XVI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, al establecer lo siguiente:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, ...".

Criterio que la ley reglamentaria ratifica al disponer en el artículo 354: "La ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores..."; y 357: "Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"; expresándose así, en el orden jerárquico que la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y que tanto unos como otros tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Este concepto de libertad es al que hacemos referencia en reiteradas ocasiones, mismo que ha suscitado tesis contradictorias en nuestro derecho laboral mexicano y se da esta situación cuando se faculta que en las convenciones colectivas se incluyan cláusulas de exclusión, ya que si la libertad de asociación está garantizada por todas las legislaciones que reconocen sus beneficios como los más dignos de protección por parte del Estado hacia los individuos, por lo tanto, estimamos pertinente de que no debe de existir confusión alguna al respecto.

NATURALEZA JURIDICA.

Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional, ya que el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones, concretamente, cuando se aplica la cláusula de exclusión de separación garantizada por el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, violándose así, el principio de la libertad individual de asociación profesional y no respetando el Estado las disposiciones Constitucionales.

La fracción XXII del artículo 123 prohíbe despedir trabajadores sin causa justificada, y no podrá considerarse como causa justificada para el despido, el hecho de que un trabajador se niegue a ingresar a un sindicato, puesto que la naturaleza y objeto de los sindicatos es la de proteger los intereses de los trabajadores, y el obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato, que dado a su misma negativa a afiliarse a él por considerar que no lo puede representar dignamente, sería coartarle su derecho de libertad negativa de asociación.

Por otra parte, la cláusula de exclusión contenida en los contratos colectivos no tienen razón de ser ya que contiene una condición resolutoria, misma que debe de ser nula por ser contraria a la disposición Constitucional que reza en el artículo 5o. párrafo V:

"El estado no pueda permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa".

Y la fracción XVI del artículo 123 impide en términos generales el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional al disponer lo siguiente:

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

Es innegable que la cláusula de algunos estatutos sindicales es utilizada para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con un grupo, por lo que el contrato colectivo la usa para resolver problemas internos de la asociación profesional obrera desnaturalizando así su esencia; y en virtud de que si bien es cierto, que en los estatutos sindicales se debe de establecer la forma del cese del trabajador y los lineamientos a seguir, así como los casos en que debe de encuadrar la falta de él para separarlo de su trabajo, se está ante el siguiente razonamiento:

las agrupaciones profesionales, bien sean de patrones o trabajadores, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus asociados, y mucho menos limitar el derecho a la libertad de trabajo puesto que no puede tener a la vez el carácter de juez y parte, por lo que si el sindicato no acude previamente ante los tribunales de trabajo para determinar el valor de la sanción, se están violando las garantías consagradas en la Constitución, en cambio, si la junta estima que la falta en que incurrió el trabajador es lo suficientemente grave para que amerite la aplicación de dicha cláusula y se de oportunidad al trabajador para que se defienda, en tal caso no se viola la Constitución.

En nuestro criterio, el artículo 358 de la ley laboral entiende el concepto de obligación sólo como un deber jurídico, esto es, correlativo de un derecho, y es cierto que nadie puede obligar a un trabajador a afiliarse o separarse de un sindicato en términos tales que esa obligación pudiera recibir apoyo de alguna autoridad. Cosa distinta, es la sanción de pérdida de trabajo por renuncia o expulsión sindical que se integra como un derecho colectivo frente al patrón y que este debe de cumplir sin mayor responsabilidad, con la cual no estamos de acuerdo, ya que en último de los casos y como se dijo anteriormente, únicamente y como sanción máxima sería la de que el

propio sindicato lo expulse de éste, negándose cualquiera de las prestaciones que este ofrece a sus agremiados, como el de representarlos ante las autoridades de la empresa, desconociéndolo asimismo, como agremiado y no como se pretende que el patrón interfiera en los conflictos intersindicales por el sólo hecho de que así lo solicitan los titulares del sindicato, ya que este debe de resolver sus problemas internos en relación con sus agremiados.

Así mismo, se sostiene que dicha cláusula de exclusión viola los artículos 5º y 9º de la Constitución, ya que en la realidad el riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella, es lamentablemente cierto. Los sindicatos que la utilizan, lo suelen hacer en defensa de sus intereses personales frente al patrón; en este sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial.

No obstante la juridicidad que le da el legislador a la sindicación obligatoria, permitiendo la inclusión de la cláusula de exclusión en la ley reglamentaria y restringiendo su aplicabilidad, ya que se ve rodeado de una serie de requisitos y disposiciones, pretendiendo con ello suprimir el mal uso de la misma y no por ello deja de ser inconstitucional, puesto que se limita a la libertad de asociación. Calculándose esta garantía social, por el hecho de que la Constitución esta colocada como norma suprema en un plano de supraordinación en relación con las demás leyes, donde estas deben de limitarse a desarrollar sus principios pero sin ir más allá de lo que la Constitución señale.

Creemos que los sindicatos deben de fundarse en la fuerza de resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros, por ello debemos de decir, que la cláusula de exclusión debe de ser relegada e inclusive suprimida de la ley, a efecto de que se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr un cambio positivo,

logrando la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión pudiendo alcanzarlo mediante el contrato colectivo de trabajo; revisándolo periódicamente para ir cambiando las condiciones de trabajo de acuerdo a las necesidades del grupo, máxime que el poder público ha reconocido el valor de estos instrumentos colectivos y como la ley reglamentaria solamente contiene un mínimo de derechos, deja a los contratos colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores condiciones para los trabajadores.

FINES DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La Ley Federal del Trabajo, como ya hemos tenido oportunidad de subrayarlo, es categórica al afirmar que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato, y decreta la nulidad absoluta de cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación de el sindicato, o que desvirtúe de algún modo el principio de la libertad individual. Sin embargo, analizada la ley en su contexto se encuentran razones que limitan este derecho individual.

Por otra parte, de que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o no formar parte de él, o a permanecer en un sindicato; en el artículo 358 se establecen tres hipótesis distintas:

Art. 358:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..."

De aquí se afirma que este derecho es ilusorio frente a la existencia de la cláusula de exclusión, e inclusive de ello se intenta derivar la inconstitucionalidad del artículo 395, que se funda en la tesis individualista de la libertad sindical.

La cláusula de exclusión por separación se expresa diciendo que si un trabajador renuncia o es expulsado del sindicato, el patrón tendrá la obligación sin responsabilidad alguna para separar al trabajador.

Al respecto nos interesa hacer la siguiente interrogante, ¿es obligación permanecer afiliado a un sindicato o en todo caso, cuando un sindicato expulsa a un trabajador, el primero tiene la facultad de pedir su baja ante el patrón y este la obligación de hacerlo, aún violándose lo dispuesto por el artículo en cita?

La respuesta es desde luego negativa, no se producen los elementos de la obligación. Nadie puede exigir de otro lícitamente de manera que pueda ser apoyada su pretensión, por una acción procesal, la permanencia o retiro de un trabajador de su sindicato. No debe ni puede precionar de esa forma a sus agremiados, ya que debemos de recordar que si dicha organización nació por la necesidad de que hubiera un órgano que representara o tutelara los derechos de los trabajadores, no es posible que él mismo trate de perjudicarlos solicitándoles la baja ante el patrón, y aún más que este último no tenga ninguna responsabilidad, pues entonces se cometerían una serie de arbitrariedades en contra de los sindicalizados ya que existiría la presión latente de perder el trabajo.

En el caso de la libertad negativa, el trabajador es libre para permanecer afiliado o para no afiliarse, o en su caso para separarse de su sindicato, por lo que no se le podrá obligar lícitamente a que haga otra cosa, pero si se le puede presionar con la amenaza de la pérdida del empleo en el caso de que ejerza su derecho correspondiente.

A la cláusula de exclusión se le divide en dos categorías: el de "admisión", que para el doctor De la Cueva es:

"una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo".

y por otra parte, tenemos que para el Maestro de la Cueva la cláusula de exclusión "por separación" es:

"una normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que forman parte". (52)

Las anteriores cláusulas las podemos resumir de la siguiente forma:

- a).- El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores sindicalizados;
- b).- El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato;
- c).- El deber del patrón de solicitar al sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación; y
- d).- El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo establecido.

Las cláusulas de exclusión de ingreso establecidas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, es una estipulación del contrato colectivo de trabajo y por virtud de la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino únicamente a quienes estén sindicalizados, siendo lícita tal conducta siempre y cuando haya sido establecida en los contratos colectivos, y aún más, el patrón estará obligado a separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, siendo esto último como ya lo hemos señalado, anticonstitucional y contrario a lo dispuesto por los artículos 358 de la Ley Federal del Trabajo, así como de los artículos 5º

(52) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 308.

y 9ª de la Constitución Federal, también de la fracción XVI del artículo 123; por lo tanto, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece trae como consecuencia, la pérdida de su empleo y de todos los derechos inherentes al mismo.

Por otra parte, si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es eterno y puede separarse del mismo cuando lo desee; sin embargo, si bien es cierto, que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le será aplicada la cláusula de exclusión por separación, violándose los derechos de los trabajadores y el patrono pierde la libertad de contratar, pese a la índole fundamental del pacto laboral, teniendo que aceptar al personal que el sindicato designe, lo que indudablemente va en contra de los principios del derecho laboral.

Aún más, cuando se establece la condición de que para que no se violen los derechos de los trabajadores, dicha cláusula debe de estar estipulada en el contrato colectivo, el cual si bien es cierto, se ha consentido libremente por las partes representantes, se olvida que los convenios colectivos no pueden incluir disposiciones que disminuyan derechos o afecten a estos, y que el convenio constituye en muchos casos, una imposición que se logra por las entidades pactantes anulando otros derechos; tal situación origina la nulidad de las cláusulas que en el mismo se incluyen cuando violen disposiciones que, por ser de orden público no pueden ser desconocidos ni derogados por los particulares, pues de lo contrario, al trabajador se le dejaría en estado de indefensión frente a los patrones poderosos o por sindicatos sin escrúpulos, produciéndose un acto abusivo que al serlo, lo es contrario a derecho y sin derecho.

Para concluir el presente capítulo, únicamente agregaremos que en la práctica jurídico-laboral el trabajador que es excluido del centro de trabajo a su vez, puede demandar ante la autoridad respectiva la determinación del sindicato, si esta acción

procede, el patrón tendrá como única obligación y responsabilidad la de restituirlo en su empleo, cuando así se dicte por resolución judicial, sin obligación claro está para el patrón, de pagar salarios caídos ya que no fue de su propia voluntad el separar de su empleo a dicho trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El contrato colectivo es una de las instituciones pilares del derecho laboral mexicano, ya que con su nacimiento se provocó una estabilidad de paz social entre los patrones y trabajadores en los centros de trabajo, y todo ello se debe a la posibilidad amplia que se tiene de dialogar y negociar las condiciones laborales a que habrán de sujetarse con motivo de dicha relación, y que nunca serán menores a las establecidas por la ley (art. 394), evitándose así, la posibilidad de que el patrón en forma unilateral establezca dichas condiciones y se provoquen conflictos . Siendo por tanto, la convención colectiva, un factor de convergencia y armonía de intereses entre ambas partes.

SEGUNDA.- El término "contrato" dado a la convención colectiva en materia laboral es inadecuado, ya que aquí es de extracción netamente civilista y para su plena validéz, deberá de estar libre de cualquier vicio que le pueda afectar. En la práctica laboral tenemos, que la ley le otorga a la clase trabajadora el derecho de huelga (Art. 387), y que no es más que un medio legal por lo cual se le arrebató al patrón su voluntad para llevar a cabo una celebración del "contrato" colectivo, y llevada al campo civilista esta situación tendría una nulidad plena.

Estámos convencidos de que el término "contrato" es inadecuado al aplicársele a una convención colectiva que es el correcto, pero nosotros seguiremos utilizando dicha denominación ya que no afecta el fondo ni la naturaleza misma de la institución.

TERCERA.- En cuanto al contenido del contrato colectivo, nosotros estamos plenamente de acuerdo con la clasificación que el doctor Mario de la Cueva le hace al respecto y que a saber es la siguiente:

- 1.- **La envoltura.-** Que contiene elementos relativos a la vida y al imperium del mismo contrato.

La vida misma de la convención colectiva está integrada por:

- a).- La duración;
- b).- La revisión; y
- c).- La terminación.

El imperium que es el campo de aplicación del contrato puede ser:

- a).- Una empresa (s); ó
- b).- Un establecimiento (s).

2.- **Elemento obligacional.-** que está compuesto por normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo, y por el conjunto de obligaciones a las cuales se sustraen ambas partes contratantes en la celebración de la convención.

3.- **Elemento normativo.-** Está integrado por condiciones generales para la prestación individual de los servicios.

CUARTA.- La ley determina que el uso del derecho a la revisión de un contrato colectivo es para ambas partes (Art. 400), pero en la práctica es común observar que quien únicamente hace uso de ello es la representatividad de la clase trabajadora, llegando incluso, a ejercitar el derecho de huelga para conseguir la celebración y revisión del mismo.

La práctica ha demostrado que la revisión de una convención se lleva a cabo en un ambiente muy hostil y ríspido, presentandose incluso, situaciones de psicosis en la

planta productiva por parte de los trabajadores como consecuencia de las agitaciones provocadas por el sindicato titular del contrato colectivo, en el período de la revisión trayendo como resultado, una disminución en el rendimiento de trabajo.

Al término de la revisión se pueden presentar cualquiera de las dos circunstancias que a continuación citamos:

- a).- Un acuerdo favorable entre ambas partes; ó
- b).- Un fracaso en la negociación, llevando consigo al inevitable emplazamiento de huelga.

QUINTA.- El elemento normativo es el sustratum mismo del contrato colectivo, ya que está compuesto por tres categorías de cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo y de conformidad con el criterio que sustenta el Maestro de la Cueva en su magistral obra, y criterio con el cual nosotros compartimos; dichas categorías son:

1a categoría.- Está integrada por cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, es decir, por normas de derecho individual; por ejemplo: salarios, vacaciones, jornadas de trabajo, etc.

2a categoría.- Integrada por normas de seguridad social, siendo por consiguiente, de naturaleza colectiva, y tenemos por ejemplo a aquellas cláusulas referidas al establecimiento de comisiones mixtas de seguridad e higiene, servicio médico, hospitales, etc..

3a. categoría.- Esta categoría también es de naturaleza colectiva y está integrada por cláusulas que se relacionan con prestaciones de carácter social, por ejemplo: jubilaciones, bibliotecas, fondo de ahorro, etc..

SEXTA.- El elemento obligatorio juega un papel básico ya que sin él, el contrato colectivo de trabajo no tendría razón de ser.

Mediante la obligatoriedad, el sindicato de trabajadores tiene una arma esencial para determinar la celebración de la convención colectiva ya que el patrón sin ella, podría como en los inicios del derecho colectivo firmarla o no.

La principal obligación que tiene el sindicato de trabajadores con respecto al patrón, es la de observar el cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo por parte de los trabajadores afiliados a dicho gremio, ya que de lo contrario, el régimen de paz y el principio del equilibrio entre ambas partes estaría propenso a sufrir fracturas que a la postre lo llevarían a la completa ruptura, trayendo como consecuencia el ejercicio del derecho de huelga para lograr la estabilidad deseada.

SEPTIMA.- Una de las principales obligaciones que tiene el sindicato laboral con sus agremiados, es la de mantener la vigencia de las cláusulas establecidas en el propio contrato colectivo.

También es indispensable que el sindicato de trabajadores haga uso de las penas y medidas de seguridad, aplicándoseles a todo aquel miembro que contravenga las normas del contrato, pero sin llegar a la aplicación de la tan discutidísima cláusula de exclusión por separación, ya que en este caso, se violaría el principio constitucional de la estabilidad en el empleo (Art. 123 Fr. XXII del apartado "A").

OCTAVA.- No estamos de acuerdo en que el sindicato de trabajadores se constituya en juez y parte a la vez para aplicar la cláusula de exclusión por separación (Art. 395), ya que al trabajador se le deja en ese momento en completo estado de indefensión, por lo que proponemos que en este tipo de situación, la autoridad laboral conozca y resuelva

el asunto desde el comienzo del problema, ya que si el obrero es eliminado del sindicato en forma arbitraria, el patrón a petición del gremio dará de baja al trabajador sin obligación de calificar de procedente ó no la conducta motivo del cese; por lo que hace al sindicato un nuevo y poderosísimo patrón, que tiene la facultad de proporcionar y quitar una fuente de empleo a su libre arbitrio.

NOVENA.- La cláusula de exclusión (Art. 395) contraviene lo dispuesto en el apartado "A", fracción XXII del artículo 123 Constitucional en donde se establece el principio de la estabilidad del empleo, asimismo, lo dispuesto en el artículo 5o. Constitucional en donde se consigna la libertad de trabajo. Esto lo decimos con base a que los anteriores artículos señalados, por simple jerarquía de leyes se encuentran en un plano de supraordinación en relación con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y que contiene la cláusula de exclusión.

Afirmamos que un trabajador no puede ser despedido sin causa justa suficiente para ello, y no podrá considerarse como causa justificada para el despido, el hecho de que un trabajador se niegue a ingresar a un sindicato, o por renuncia a seguir perteneciendo a él por no compartir la misma ideología que sigue dicho gremio, por lo que se ve en la forzosa necesidad de seguir dependiendo de ellos en vista del agudísimo problema del desempleo que padece actualmente nuestro país.

DECIMA.- La industria mexicana nos ha demostrado que con apoyo del contrato colectivo de trabajo, independientemente de la característica del sindicato titular de dicho contrato y que en muchas ocasiones se cree el amo y señor de las fuentes de empleo; ser una industria estable y progresiva en favor del crecimiento económico de nuestro país, trayendo beneficios para ambas partes, es decir, para los capitalistas y los trabajadores que gozan por lo menos de un empleo en beneficio de ellos mismos y de sus propios familiares.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BENSUSAN, Graciela, Et. Al. El Derecho Laboral, (colección el obrero mexicano), México, siglo XXI, 1985, 223 pp.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las obligaciones del derecho del trabajo, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1978, 684 pp.
- 3.- CAMIRO, Maximiliano, Algunas notas sobre el contrato colectivo de trabajo de carácter obligatorio, México, imprenta GAMMA, 1940, 60 pp.
- 4.- CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el contrato colectivo de trabajo, México, imprenta Manuel León Sánchez, 1924, 210 pp.
- 5.- CASTORENA J. Jesús, Manual de derecho obrero, 4ª edición, México, Fuentes impresores, 1964, 310 pp.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 5ª ed., México, Porrúa, 1983, 802 pp.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, 6ª edición, México, Porrúa, 1991, 774 pp.
- 8.- DE LA CUEVA, DE FERRAT, Et. Al., Derecho colectivo laboral. Asociaciones profesionales y convenios colectivos, ediciones De palma, Buenos Aires, 1973, 658 pp.
- 9.- DICCIONARIO PORRUA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 23a. ed. México, 1983.

- 10.- El derecho laboral en Iberoamérica, Editado bajo la dirección de BALTASAR CAVAZOS FLORES, México, trillas, 1984, 927 pp.
- 11.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo III y IV, Buenos Aires, Driskill, S.A., 1976.
- 12.- Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Facultad de Derecho y ciencias sociales, Montevideo, 1973, 571 pp.
- 13.- GASCON Y MARIN, José, Los sindicatos y la libertad de contratación, Tomo I, 2ª ed., Barcelona, imprenta Henrich y C. en comandita, 1907, 447 pp.
- 14.- GOMEZ, Orlando y GOTTSCHALK, Elson, Curso del Derecho de Trabajo, (Tr. Miguel Bermudez Cisneros), Tomo II, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1980, 946 pp.
- 15.- GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho de trabajo, México, Porrúa, 1963, 581 pp.
- 16.- MOZART, Victor Russomano, Principios generales de derecho sindical centro de estudios constitucionales, (tr. Enrique Alonso García), Madrid, Gráficas Aragón, S.A., 1977, 331. pp
- 17.- PAVON FLORES, Mario, La cláusula de exclusión, México, ediciones Fidel, 1945, 135 pp.
- 18.- RUPRECHT, Alfredo J., Derecho colectivo de trabajo, México, UNAM, 1980, 367 pp.

- 19.- SORDO GUTIERREZ, José, Et. Al., Administración de contratos colectivos de trabajo, México, Trillas, 1976, 147 pp.

- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho administrativo del trabajo, Tomo II, 2ª edición, México, Porrúa, 1979, 1835 pp.

LEGISLACION

- 1.- Código Civil para el Distrito Federal; 57a. edición, México, Porrúa, 1989.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Instituto Federal Electoral, 1994.
- 3.- Ley Federal del Trabajo; 67a. edición, México, Porrúa, 1991.