



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA EXTENSIBILIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
Y LA APLICACION DE CLAUSULAS VIOLATORIAS DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE DIAZ GARCIA



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.

INDICE GENERAL

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

EL SINDICATO

A) Antecedentes Jurídicos.....	1
B) Generalidades.....	16
C) Requisitos de Fondo y Forma.....	26
1) Requisitos de Fondo.....	26
2) Requisitos de Forma.....	28
D) Clasificación de los Sindicatos.....	31

CAPITULO SEGUNDO

EL CONTRATO COLECTIVO

A) Antecedentes Jurídicos.....	38
B) Características.....	52
C) Contenido.....	63
D) Requisitos.....	78

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO

Teorías Civilistas.....	95
Teorías de Transición.....	105
Teorías Jurídico-Sociales.....	112
Otras Teorías.....	123
Nuestra Opinión.....	129

CAPITULO CUARTO
LA EXTENSIBILIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA APLICACION DE CLAUSULAS VIOLATORIAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

A) Antecedentes, Nociones, Alcance y Excepciones de la Extensibilidad.....	136
B) Planteamiento del Problema.....	150
C) Diversas Soluciones.....	163
Conclusiones.....	176
Bibliografía.....	181

INTRODUCCION

El entender el significado de las figuras usadas en el campo laboral, resulta ciertamente fácil, pero tratar de comprenderlas en su exacta dimensión, es una tarea un tanto desconcertante, más aún, si se desconocen los orígenes, evolución y fines de las mismas.

Hasta hace algunos años, me resultaban un tanto con fusos, y por ende inexplicables, los fenómenos a nivel social como la huelga y el contrato colectivo de trabajo. El primero de ellos, por que no podía concebir, bajo estructuras aparentemente lógicas, que un medio de presión, como lo es la huelga, lograra el equilibrio entre partes que defendían intereses diametralmente opuestos, y más aún, llegué a pensar que resultaba absurdo que el propio Estado y las Leyes, toleraran la misma.

Por otro lado, el contrato colectivo de trabajo, ge neraba cuestionamientos que con el tiempo y la práctica fueron recibiendo respuestas, las cuales, a su vez, crearon nuevas e inquietantes interrogantes, pero lo cierto es que, tanto el contrato colectivo de trabajo como la gran mayoría de las figuras utilizadas en la vida laboral, no son estáti cas, sino que por el contrario, las continuas confrontaciones entre estas figuras y la evolución social, han demarca-

do la necesidad de someter a prueba la eficacia de las disposiciones legales en la realidad social.

En la actualidad, el Derecho de Trabajo ofrece a todas aquellas personas que participan en la vida laboral, y específicamente al estudioso de la materia, un sinnúmero de situaciones aún no resueltas y algunas de difícil solución, entre otras podemos mencionar la obscuridad con que la Ley regula la relación de los domésticos, empleados de confianza y las garantías protectoras del trabajo por conflictos suscitados entre trabajadores y el sindicato titular del contrato, así como las lagunas que en materia procesal contiene la Ley.

En México, el Derecho Colectivo del Trabajo se ha distinguido por adoptar una actitud de vanguardia, pero cierto es, que aún contiene preceptos de endeble estructura y de difícil realización. La libertad de sindicación tropieza continuamente con obstáculos creados por la contraposición de ideologías y principios que se pretenden tutelar, es decir, en nuestro concepto, aún existen artículos de la Ley y cláusulas contractuales que se oponen a un verdadero Derecho al Trabajo y a la sindicación.

Cabe cuestionar si no son violatorias de la liber-

tad o del Derecho al Trabajo las disposiciones que restringen o condicionan el ingreso de un trabajador a una empresa por motivos de su afiliación o no afiliación a un sindicato, así mismo; ¿Qué acaso no es violatorio del espíritu de la -- Constitución el discriminar a los trabajadores por razones - de su afiliación o no a un sindicato?

El espíritu de la Ley, en muchas de las ocasiones, - es tergiversado mediante cláusulas que en los contratos co-- lectivos de trabajo se estipulan envueltas en un falso dis-- fraz de protección sindical y que, obviamente, van en detri-- mento de la libertad individual.

El presente trabajo pretende, a través de un modesto análisis, hacer ver algunas de las situaciones que distorcio-- nan el alto sentido y profunda dimensión de la lucha obrera, mediante figuras y fenómenos que se presentan de hecho en el país.

Esperamos que los conceptos, opiniones y conclusio-- nes vertidos en la presente obra, sean para el bien de Méxi-- co y de sus trabajadores.

CAPITULO I. EL SINDICATO

A) Antecedentes Jurídicos

El hombre, desde que inició a poblar la tierra, se vió en la imperiosa necesidad de unirse a sus semejantes para así poder superar los infortunios que le ofrecía la naturaleza. Desde luego, sería un tanto aventurado el pretender indagar cuándo fue la primera ocasión en que unió sus fuerzas para luchar por una causa común. Pero cierto es, que la creación de los grupos de trabajadores con conciencia de lucha por mejores condiciones de vida, son producto de la evolución llevada a cabo durante el siglo XIX y principios del XX.

"El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en sí mismo y le aisló de sus semejantes",⁽¹⁾ lo cual favoreció la explotación del hombre por el hombre, quedando el trabajador desamparado e imposibilitado para luchar en forma conjunta, además de la imposibilidad histórica, existían leyes que de alguna forma lo impedían (Ley Chapelier de fecha 14 de junio de 1791). Más aún si tomamos en cuenta que el trabajo fue considerado un artículo de comercio.

En el México independiente la situación del trabajador se encontró en condiciones infrahumanas, porque se conser

¹ De la CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A. México, 1979, Primera edición, Tomo II, Pág. 249.

vaba al trabajador, genéricamente, como una propiedad del --
amo. Si bien es cierto, existieron instituciones gremiales,
las mismas no llegaron a tener la fuerza suficiente para in--
fluir en la vida de la nueva nación, ya que éstas fueron ins--
tituciones creadas con propósitos fiscales y como un arma de
control político-religioso, es decir, un órgano del Estado y
no una institución libre de defensa social de los trabajado--
res, (2) y más aun, si tomamos en cuenta que por prescripción
legal (las Ordenanzas de los Gremios) los gremios estaban vin
culados muy estrechamente a las cofradías, con el objeto de --
que éstas controlaran la imposición de gravámenes al igual --
que la dirección de la conciencia cristiana del trabajador --
que realizara una labor manual. •

Resulta obvio que con anterioridad a la independencia
fue imposible que existiera el sentimiento de coalición, pues
si bien es cierto que internamente los gremios tenían un sen--
tido de mutualidad entre sus miembros, éste fue únicamente --
con el fin de prestarse ayuda mutuamente y no el de luchar en
contra de un sector dominante.

Siendo que el mutualismo no responde a las necesida--
des del trabajador, más tarde se pretende imitar el cooperatiu

² LOMBARDO T. Vicente, "La Libertad Sindical de México
(1926)". Taller David Alfaro Siqueiros de la Universidad Obre--
ra de México. "Vicente Lombardo Toledano", MEXICO, 1974. Pág.
29.

vismo europeo, ya que en Inglaterra, Francia, Italia y Alemania, tuvo éxito, ya que se dió el caso en que los jornaleros pasaban a ser socios de sus maestros o patronos⁽³⁾. Pero más pudo la mentalidad de los poderosos que la inquietud de los sectores menos favorecidos.

El mestizaje, que al correr del tiempo fue conformando la identidad del mexicano, las teorías de la "No Intervención del Estado", el gran poder de la Iglesia, las intervenciones extranjeras, la "Doctrina Monroe", la nacionalización de los bienes de la Iglesia, los latifundios, la vida política y social en México, en poco ayudaron a los trabajadores de la industria y del campo, en virtud de que siempre se mantuvo a este sector del país en condiciones muy precarias y marginado de intervenir en las decisiones nacionales.

Hasta el año de 1910, el derecho de asociación y libertad sindical, fáctica y jurídicamente no existieron, en un principio por imposibilidad histórica y desconocimiento,⁽⁴⁾ con posterioridad por que la coalición obrera se consideró como un delito⁽⁵⁾ (Código Penal del 1o. de abril de 1872, artículo 925), sino expresa, si claramente implícita en la legislación.

³ MANCISIDOR José "Síntesis Histórica del Movimiento Social en México". Citado por Max Beer en su obra "Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales". (traducción de Germán Gómez de la Mata), A.P. Márquez, Editor, México, 1940, - Primera Edición, Tomo II, Págs. 278 y 279.

⁴ LOMBARDO T. Vicente. OP. CIT. Pág. 48.

⁵ LOPEZ APARICIO Alfonso, "El Movimiento Obrero en México". Editorial Jus, México, 1958, Pág. 137.

En la época porfirista se impone la dictadura, manteniendo a los grupos de trabajadores bajo presiones que impedían el desenvolvimiento de los mismos, ya que las continuas amenazas ejercidas por las naciones extranjeras, quienes día a día tenían mayor ingerencia en la vida económica y política de México, obligaron al gobierno a mantener la paz a toda costa, lo que ocasionó que cualquier insurrección fuera mitigada fácilmente por las poderosas fuerzas militares.

La presión ejercida llegó a magnitudes que obligaron al pobre y discriminado a despertar la conciencia de clase, manifestando su inconformidad con luchas fugaces (Indios Yaquis), que en un principio fueron motivadas por un pedazo de tierra, ⁽⁶⁾ pero más tarde la miseria impele al trabajador y campesino a la unión, para así luchar conjuntamente por la libertad.

Durante el régimen porfirista no existía ley que protegiera de algún modo a los sectores débiles de la nación. -- Las huelgas eran brutalmente reprimidas y se castigaba con severidad a quienes pedían mejoras en las condiciones de trabajo. ⁽⁷⁾ Sólo se permitía la organización de mutualidad de --

⁶ MANCISIDOR José. OP.CIT. Pág. 280.

⁷ SILVA HERZOG Jesús, "Breve Historia de la Revolución Mexicana". Talleres de Litoarte, S. de R.L., México, Diciembre 1973, Tomo I, Págs. 46, 47 y 48.

obreros y artesanos, pero independientemente de lo anterior, a fines del siglo XIX y principios del XX, los trabajadores - organizados en uniones reclamaban de los patrones mejor trato, más salario y menor jornada de trabajo.

Los ferrocarrileros fueron uno de los primeros en organizarse como grupo, ⁽⁸⁾ así también los trabajadores de la - industria del tejido. Estas organizaciones eran de ideas anarco-sindicalistas y con corrientes filosóficas de izquierda y - extranjeras, ⁽⁹⁾ lo que provocó que la lucha de los trabajado-- res contra el gobierno y los empresarios fuera más fuerte.

En el año de 1906, Lázaro Gutiérrez de Lara organizó - el "Club Liberal de Cananea", en la población del mismo nombre. Los miembros de este Club sostenían ideas políticas antagónicas al régimen de Díaz y principios de transformación tendientes a mejorar las condiciones del pueblo mexicano. ⁽¹⁰⁾ Influídos los trabajadores por estas ideas, en Cananea había un gran descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre: "The Cananea Consolidated Cop-- per Company"; tanto por los bajos salarios como por los malos tratos, por lo que el 10. de junio del mismo año, estalló la -

⁸ SILVA HERZOG Jesús. OP. CIT. Pág. 50.

⁹ LOPEZ APARICIO Alfonso. OP. CIT. Pág. 151.

¹⁰ SILVA HERZOG Jesús. OP. CIT. Pág. 52.

huelga, presentando al día siguiente el pliego de peticiones, en el que solicitaban, principalmente:

I.- Sueldo mínimo de cinco pesos y ocho horas de trabajo diario.

II.- Un mínimo del 75% de trabajadores nacionales en la empresa, con igualdad de trato que los extranjeros.

Tres mil trabajadores desfilaron por las calles de Canaña hasta llegar a una maderería, para invitar a los obreros de la misma a participar en la huelga. Los hermanos norteamericanos Metcalf, dueños de la maderería, montaron en ira cuando sus obreros se unieron a las filas de la huelga. Estos hermanos arrojaron agua sobre los manifestantes, la respuesta de los trabajadores fue una lluvia de piedras, y la contrarrespuesta un tiro que mató a un obrero. El resultado fue la muerte de los dos hermanos y de diez trabajadores mexicanos. Con posterioridad hubo nuevos encuentros, por lo que el gobierno, con apoyo del ejército norteamericano, sofocó dicha huelga, regresando los obreros a sus trabajos y los dirigentes del movimiento a la prisión de San Juan de Ulúa. (11)

A mediados de 1906, se organizó en Río Blanco, Vera---cruz, el "Gran Círculo de Obreros Libres", que tuvo una gran -

¹¹SILVA HERZOG Jesús. OP.CIT. Pág. 53.

influencia tanto en los trabajadores de la zona como en los de otros Estados de la República. Viendo los patrones del Estado de Puebla que dicha agrupación era peligrosa para sus intereses, expidieron un reglamento prohibiendo que los trabajadores se organizaran so-pena de expulsión de las fábricas. Como reacción, por parte de los trabajadores hubo suspensión en las actividades, lo que motivó que el Gobierno tomara cartas en el asunto dejando al Presidente Díaz la solución del conflicto. (12)

El laudo dictado por Díaz se dió a conocer el 5 de enero de 1907, en él se consignaba que los trabajadores debían regresar a prestar sus servicios el día 7 de enero y bajo las condiciones que fijara el patrón. Hubo sectores de trabajadores que no estando de acuerdo con el laudo, por considerarlo una burla del Gobierno y de los patrones, el día fijado no entraron a las fábricas de Río Blanco y se apilaron en las puertas para impedir el acceso. Las injurias menudearon y al ser muerto un obrero por disparos de la gente de los patrones, sus compañeros saqueron la tienda de raya y la incendiaron. Más tarde, la muchedumbre formada se dirigió a Orizaba, en el camino fue atacada por los soldados. El saldo fue sumamente lamentable para las filas de trabajadores, pues fueron más de doscientos los muertos (13) y una represión continua. Pero --

¹² SILVA HERZOG Jesús. OP. CIT. Pág. 56.

¹³ IBIDEM. Pág. 57.

fue mayor la gloria de los mártires del trabajo, quienes le dieron al trabajador un lugar en la historia y una oportunidad para participar en la lucha por la libertad.

Al ocaso del porfiriato, el país se encontró ante una gran problemática, las corrientes filosóficas comunistas, el espíritu de un pueblo lastimado y rebelde, se oponen a una política débil y romántica llevada a cabo por Francisco I. Madero, lo que ocasionó la división de las filas que en una u otra forma contribuyeron a que Madero asumiera la presidencia. Por lo que toca a los trabajadores, éstos se declararon apolíticos y retiraron, con justificada razón, su apoyo. (14)

Ante ese estado de cosas, Madero fue presa fácil; Victoriano Huerta aprovecha la situación y con apoyo extranjero lo traiciona. (15)

En aquél entonces (1912), los trabajadores, ya adoctrinados y con ansia de que sus derechos fuesen respetados, habían formado entre otras organizaciones: "La Unión de Obreros de Artes Gráficas", el "Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores" y "La Casa del Obrero Mundial". Estos organismos reprobaron la actitud de Madero y la usurpación

¹⁴ BLANQUEL Eduardo, COSIO VILLEGAS Daniel y otros, --- "Historia Mínima de México". Colegio de México, Imprenta Madero, S.A., México, Enero de 1974. Págs. 139 y 140.

¹⁵ LOMBARDO T. Vicente. OP.CIT. Pág.52.

llevada a cabo, con posterioridad, por Huerta.

Carranza aprovecha la oportunidad⁽¹⁶⁾ y se nombra --- "Primer Jefe del Ejército Constitucionalista" y enarbola como bandera "El Constitucionalismo". Al existir una fuerte inter vención de los extranjeros en las decisiones internas del --- país, el pueblo, más que por apoyar a Carranza, reacciona y - se une a las filas de éste en favor de una nueva constitución y en contra de la usurpación de Huerta.

Siendo un político formado en la época de Porfirio -- Díaz, Carranza intentó mantener la calma y el poder con habi- lidad, pero Zapata y Villa rompen relaciones con él, debido a que "El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista" no apoyó las aspiraciones de los campesinos. Lo anterior obligó a Ca- rranza, para apaciguar la situación, a darle un contenido so- cial a la Revolución (Decreto del 12 de diciembre de 1914).⁽¹⁷⁾

Obligado por las presiones que vive el país, Carranza se ve en la necesidad de ganar adeptos en las filas de los -- trabajadores, a pesar de que éstos habían roto toda clase de relaciones con los gobiernos de Madero y Huerta; con el primero por no apoyar a los grupos organizados y tener actitudes - proteccionistas a favor de los sectores poderosos y con el se

¹⁶ MANCISIDOR José. OP.CIT. Pág. 298.

¹⁷ SILVA HERZOG Jesús. OP.CIT. Tomo II, Pág. 194.

gundo por haber usurpado el poder en forma brutal y por su manifiesta intención de proteger los intereses extranjeros a toda costa.

La "Casa del Obrero Mundial" había sido clausurada - por Victoriano Huerta el 27 de mayo de 1914, ⁽¹⁸⁾ pero al triunfo de la revolución contra la usurpación, reanudó sus actividades, manifestándose en la conciencia de sus miembros una myaor politización y lucha por principios de extrema izquierda.

Carranza concilia con "La Casa del Obrero Mundial" y al ganar adeptos, crea los "Batallones Rojos" ⁽¹⁹⁾ que tendrían a su cargo el ayudar a la "Causa Revolucionaria", luchando contra los zapatistas. Mientras, Alvaro Obregón se enfrentaría - al general Francisco Villa con un nutrido grupo de trabajado--res a su mando. Al ir ganando batalla tras batalla, el grupo de trabajadores consiguió beneficios sociales.

Al ganar Carranza, "La Casa del Obrero Mundial" reanu--dó sus actividades normales, organizando la "Federación de los Sindicatos Obreros", con miras a crear la confederación, la --cual iría adherida a la Internacional Comunista.

"La crisis económica seguía agrandándose, Carranza, a raja del fracaso de la Convención" (reunión de jefes militares

¹⁸ MANCISIDOR José. OP. CIT. Pág. 303.

¹⁹ IBIDEM. Págs. 304 y 305.

y estatales convocada para definir el organigrama nacional), "había comprendido que el mejor modo de gobernar era convertirse en dictador absoluto, sin cortapisas legales".⁽²⁰⁾

Al ver el auge de "La Casa", Carranza desconfía del poder que estaba adquiriendo y manda licenciar a los "Batallones Rojos"⁽²¹⁾ como una medida de seguridad. Día a día aumentaban las huelgas, muchas de ellas debido a la inexperience sindical, pero Carranza llegó a pensar que tal situación se debía a que los trabajadores actuaban en contra de su gobierno, por lo que decretó la pena de muerte (Decreto del 10. de agosto de 1916) para los que incitaran la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o los que intervinieran en alguna forma para la consumación de la mencionada suspensión.⁽²²⁾

Los trabajadores rompen relaciones con el gobierno de Carranza y "La Casa del Obrero Mundial" es cerrada el día 2 de agosto de 1916.

El 19 de septiembre de 1916, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista convoca al "Congreso Constituyente" en Querétaro para reformar la Constitución de 1857. Al acto asistió un grupo de trabajadores, que en forma voluntaria y -

²⁰ LOMBARDO T. Vicente. OP. CIT. Pág. 66.

²¹ IBIDEM. Pág. 63.

²² SILVA HERZOG Jesús. OP. CIT. Tomo II. Págs. 298 a 302.

valerosa depositaron sus inquietudes y confianza en los miembros que conformaron dicho "Congreso". (23)

Durante los debates de la naciente constitución se -- sostuvieron acalorados puntos de vista entre los legisladores, pero al fin, los logros fueron grandes para el momento histórico en que se vivía y pequeños para el sufrimiento que tuvieron que padecer los trabajadores y los sectores menesterosos del País.

Los artículos 27 y 123 Constitucionales, consignan -- los derechos de los sectores débiles que habían participado -- en las sangrientas luchas de la Revolución; obteniendo los -- trabajadores, entre otros derechos, el de la huelga y la libertad de sindicación.

Carranza no se apresura por cumplir la Constitución, y los obreros fieles a la herencia anarco-sindicalista, mantienen su posición apolítica. (24)

El 20 de febrero de 1917, se constituyó el Partido Socialista Obrero, encabezado por Luis N. Morones, (25) quien -- fungía como dirigente del Sindicato Electricista y que practicó una política de entendimiento con Carranza y cuya técnica de lucha era amarillista.

²³SILVA HERZOG Jesús. OP. CIT. Tomo II, Págs. 303 -- a 304.

²⁴MANCISIDOR José. OP. CIT. Pág. 316.

²⁵IBIDEM.

Las organizaciones sindicales, viendo el peligro que representaba la desunión existente entre los diversos sectores de la población y el gobierno, se vieron obligadas a fortalecer sus vínculos con los Estados Unidos de América, por conducto de la organización sindical más poderosa de aquel país, "American Federation of Labor".⁽²⁶⁾ Dicho fortalecimiento fue con el fin de que los Estados Unidos de América no fueran una amenaza para el país, ya que los norteamericanos se sentían con derechos para participar en la vida política nacional y de hecho lo hacían.

La influencia de los líderes reformistas en el movimiento obrero mexicano, se volvió definitiva. El día 22 de marzo de 1918, fue autorizado por el gobierno, el Congreso Nacional de Obreros, surgiendo de dicho Congreso la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM). Ocupando la Secretaría General Luis N. Morones, esta Organización tomó una fuerza inmensa y su "política" fue colaboracionista con el gobierno.

La política laboral poco a poco se fue saneando, no por mérito de los gobernantes, sino por la presión de los trabajadores y honestidad de algunos funcionarios.

El 10 de abril de 1919, muere Emiliano Zapata en manos de carrancistas, quedando atrás la lucha del campesino.

²⁶ MANCISIDOR José. OP. CIT. Pág. 320.

En septiembre de 1919, se organizó con poca madurez, el Partido Comunista Mexicano y en contraposición surge el -- Partido Laborista (Apéndice de la C.R.O.M.), en el mes de diciembre del mismo año. Al seguir creciendo la C.R.O.M., el - gobierno de Obregón se ve obligado a otorgar canonjías a los líderes sindicales, ocupando Morones el cargo de agente confidencial del gobierno ante la "Casa Blanca" de los Estados Unidos. En el régimen de Plutarco Elías Calles, el gobierno hizo valer como bandera el obrerismo, siendo esto una medida política y no una convicción. A Morones se le confiere el cargo de Secretario de Industria.

En los años veintes se manifestó grandemente la lucha por el poder político. La C.R.O.M. desechaba toda ideología de extrema izquierda y día a día apuntalaba con mayor firmeza su actitud colaboracionista hacia el gobierno. "En el año de 1925, la C.R.O.M. tenía, según datos de la propia central, -- cerca de un millón quinientos mil miembros". (27)

La Confederación General de Trabajadores, de tenden-- cias anarco-sindicalistas, surge en contraposición de la ---- C.R.O.M. (28) Desaparece el Partido Laborista, según Lombardo Toledano, por no ir muy de acuerdo con la existencia de la -- organización sindical. El Partido Comunista es atacado y Ca-

²⁷ MANCISIDOR José. OP. CIT. Pág. 335.

²⁸ IBIDEM.

lles con su equipo forman el Partido Nacional Revolucionario. A partir de este acontecimiento, la política nacional se desenvuelve alrededor del General Calles, quien impuso a Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo Rodríguez en la -- presidencia.

El camino a seguir fue la ruptura con organizaciones de izquierda, se rompieron relaciones diplomáticas con la --- U.R.S.S., se consideró ilegal al Partido Comunista, se ejer-- ció mayor intervencionismo estatal y se fomentó el sindicalis_ mo "institucional". En el año de 1936, se constituyó la Con- federación de Trabajadores de México, "C.T.M.", con gran can- tidad de cromistas. Esta nueva organización surgió como res- puesta a las luchas políticas sostenidas entre el General Ca- lles y el presidente Cárdenas.

La C.T.M. ha participado en la vida política desde su integración, distinguiéndose por ser la organización sindical más poderosa del país. El vínculo "C.T.M. - GOBIERNO" ha si- do muy estrecho y esta mancuerna^{*}, en nuestra opinión, ha cen- tralizado el poder de tal manera, que con el paso del tiempo se ha ido fortaleciendo una dictadura sindical indestructible.

* Fuente: Entrevista realizada por ESTRADA CASTRO Sal- vador a Fidel Velázquez publicada bajo el - título "Diálogos con Don Fidel", Talleres - Gráficos de la Nación. México, Marzo 1981, Págs. 19 y 35.

B) Generalidades

Hablar de los sindicatos de trabajadores, desde el -- punto de vista histórico, resulta sumamente interesante, pero no menos interesante es el penetrar en el estudio de la vida jurídica de los mismos, ya que su estructura ofrece una am-- plia gama de detalles que son trascendentales para el Derecho Colectivo de Trabajo.

La palabra 'sindicato', según Castorena,⁽²⁹⁾ fue utili-- zada por primera vez en 1863 por Tolaín,* y en 1866 por una - asociación de trabajadores zapateros, dicho término viene del griego 'sin', que significa 'con' y 'dyké', que quiere decir 'Justicia'. Así mismo, Guerrero F.,⁽³⁰⁾ señala que la denomi-- nación deriva de "sindico" y de su equivalencia latina "sindy- cus", que significa 'con justicia', y así se designaba a la -- persona encargada de defender los intereses de un gremio de -- personas, es decir, el procurador dedicado a la defensa de la corporación. Por otro lado, el Doctor Mario de la Cueva,⁽³¹⁾ señala que la Ley Francesa de 1884 empleó por primera vez la - palabra sindicato añadiéndole el calificativo de profesional.

²⁹CASTORENA J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero". --- Fuentes Impresores, S.A., México, Sexta Edición, 1973, Pág. - 237.

* A pesar de que hicimos una investigación sobre este personaje no encontramos datos sobre el mismo.

³⁰GUERRERO FIGUEROA Guillermo. "Derecho Colectivo de - Trabajo". Editorial Temis, Bogotá, 1977. Pág. 72.

³¹De la CUEVA Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo". Edit. Porrúa, S.A., México, 1981, Segunda Edición, - Tomo II, Pág. 249.

La figura del sindicato surge como un hecho espontáneo de una necesidad social, consistente en que los intereses de los obreros se hicieran sentir ante la colectividad. Por la importancia de lo anterior, el legislador mexicano se vio en la necesidad de consignar el fundamento jurídico de la sindicación en la propia Constitución Política, en su artículo - 123 fracción XVI.

De la lectura del artículo constitucional a que se hace mención en el párrafo anterior, se desprende que no es exclusivo de los trabajadores el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses; y esto se debe a que el legislador -- consideró necesario aplicar el principio de igualdad, por lo que le fue otorgado a los patrones el derecho de sindicación en los mismos términos que a los trabajadores, pero con diferentes condiciones en cuanto a su estructura.

Para hablar de sindicación, es menester referirnos a la reunión, coalición y asociación, ya que de estos fenómenos sociales se desprende la esencia misma de la sindicación.

El artículo 9o. de la Constitución, consagra el derecho de reunión y asociación. Entendiendo por reunión la acción de juntarse un grupo de personas, sin que esto implique la formación de una entidad moral que represente los intereses de los elementos que lo conforman. Las consecuencias de una pluralidad de sujetos unidos, son diferentes a las que --

genera el ejercicio de la libertad de asociación. La reunión no crea una entidad propia con sustantividad y personalidad diversa a la de las personas que la conforman.

El derecho de asociación es el fundamento de la creación de todas las personas morales privadas y por lo que toca al sindicato, estamos de acuerdo con lo que señala el Doctor Ignacio Burgoa, en el sentido que: "la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9o. Constitucional, a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patronos, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 Constitucional". (32)

En otras palabras, la reunión viene a ser el agrupamiento momentáneo accidental de personas, con el único fin de estar juntas, mientras que el derecho de asociación, en general, es un derecho esencialmente político que se concede al individuo para protegerlo del Estado, en relación con el desarrollo de su actividad de asociación para la prosecución de un fin lícito. Para Cepeda Villarreal el derecho de asocia-

³²BURGOA Ignacio, "Las Garantías Individuales". Editorial Porrúa, S.A. México, 1982, Décimo Sexta Edición, Pág.377.

ción profesional es un derecho esencialmente social, con caracteres económicos y políticos, que se concede a los trabajadores y a los patrones, en relación con su actividad profesional, y que pretende independizarlos respectivamente, como clase social frente al Estado, para que velando por sus respectivos y comunes intereses, establezcan las condiciones sobre las cuales deba desarrollarse la relación obrero-patronal".⁽³³⁾

A la luz del Derecho Civil, cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación. (Artículo 2,670 Código Civil Vigente).

A diferencia de la asociación, la coalición es un organismo de facto, formado por el acuerdo de voluntades de sus integrantes, cuya temporalidad está sujeta únicamente a un fin determinado; siendo su principal característica la calidad de agrupamiento temporal.

La asociación profesional es el agrupamiento permanente de personas para la realización de un fin común, v.gr. El Sindicato.

³³CEPEDA VILLARREAL Rodolfo. "Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo". Tomo I, Pág. 48. Citados por Graham F. Leonardo en su obra "Los Sindicatos en México". Editorial Atlamiliztli, A.C., México, 1969, Pág 48.

Para la Ley Federal del Trabajo, la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones, para la defensa de sus intereses comunes. Siendo que en la mayoría de las ocasiones la coalición resulta ser un acto previo a la organización sindical, el ejercicio de este derecho en un principio se fundó en el Derecho Constitucional de Reunión.

Para la existencia de una coalición no es necesario determinado número de miembros, sólo se requieren dos o más personas para constituir la, la ley no exige cantidad alguna y en la práctica es un medio muy útil y poderoso de lucha para la libertad sindical, ya que dicha figura puede ejercitar el derecho de huelga en los casos en que los dirigentes del sindicato no actuaran para exigir al patrón el cumplimiento o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

La huelga es un instrumento de la parte Colectiva del Derecho de Trabajo, que sirve como arma de presión para igualar las fuerzas entre los patrones y trabajadores, y su ejercicio consiste en la suspensión temporal del trabajo, debe tener como objetivo el lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

El derecho de huelga no es exclusivo de los sindicatos, pero en condiciones normales, es decir, cuando sus miem-

bros cumplan de conformidad con los estatutos sindicales y la Ley, este derecho sólo lo podrá ejercer el sindicato, porque es el único ente que tiene personalidad jurídica para ello.

El Sindicato, para Cabanellas, ⁽³⁴⁾ es: "toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes".

Mario de la Cueva, ⁽³⁵⁾ refiriéndose al sindicato, menciona que: "La asociación profesional, existe en la vida social y ha sido reconocida por la Constitución como portadora de los intereses colectivos; luego, no podría el Estado y su derecho desconocerla, porque violarla la Constitución".

La asociación profesional fue reconocida por primera vez en 1824, en Inglaterra, y al paso del tiempo, se ha ido distinguiendo por sus características, las cuales la diferencian, de las asociaciones civiles, mercantiles, de participación, políticas, etc. Su fundamento jurídico es totalmente diferente, así como su función y objetivo; lo que ha ocasionado su reconocimiento a nivel internacional.

34

CABANELLAS Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral" Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968, Tomo II, Pág. 152.

35 De la CUEVA Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, Segunda Edición, Tomo II. Pág. 293.

En 1948, la Organización Internacional del Trabajo, - mediante el convenio número 87 , relativo a la "Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación", reconoce la importancia de la asociación sindical y le otorga cuatro - garantías: (36)

a).- "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de -- constituir las organizaciones que estimen convenientes, así - como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola con- dición de observar los estatutos de las mismas".

b).- "Las organizaciones de trabajadores y de emplea- dores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamen- tos administrativos, el de elegir libremente sus representan- tes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

c).- "Las organizaciones de trabajadores y de emplea- dores no están sujetas a disolución o suspensión por vía admi- nistrativa".

d).- "Las organizaciones de trabajadores y empleado-- res, tienen el derecho de constituir federaciones y confederau

36 Fuente: Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Convenios de la OIT Ratificados por México". (Dirección General de Asuntos Internacionales). Manufacturas - Lusag, S.A., México, Agosto de 1981.

ciones".

Así mismo, se consignaron en el Convenio señalado, -- dos salvaguardas⁽³⁷⁾ que se transcriben a continuación en su parte principal:

1a. "La adquisición de la personalidad jurídica - por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condi ciones cuya naturaleza limite la aplicación..." del derecho - de libertad, de autonomía o de disolución jurisdiccional".

2a. "... Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar - la legalidad".

Por otro lado, la Declaración Universal de Derechos - Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, señala en el in- ciso cuatro del artículo 23, que: "toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus in- tereses". Con lo anterior se ratifica la trascendencia de la sindicación y la importancia de que sea respetada por todas - las naciones.

³⁷GARIZURIETA G. Jorge, "Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Fa- cultades y Escuelas de México", Ediciones Sol (Grijalbo), Mé- xico, octubre 1977, Pág. 40.

El sindicato desarrolla una doble función que lo ve característico: (38)

Una función normativa interna para sus agremiados, me d iante la cual establece sus principios (estructurales e ideo lógicos), que han de regular la vida interna de la persona mó ral que integran, y la acción externa, que realiza a fin de - obtener la contratación colectiva, mejoras económicas y poste riormente la salvaguarda de los derechos de grupos en las re laciones de trabajo.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus - respectivos intereses". Esta definición es, por demás, flexi ble y otorga a los sindicatos una amplia gama de facultades, por lo que es muy aceptable el punto de vista de De la Cue va, (39) al decir que si se quisiera buscar otra fórmula para designar lo prescrito por el artículo 356 en su parte final, diría "Libertad para nacer, vivir y actuar".

Las disposiciones legales relacionadas con la liber dad sindical que se han dictado en México, pretenden ser con gruentes, pero en la práctica el cumplimiento de los artícu los protectores de la libertad, positiva o negativa, de sindi

³⁸ De la CUEVA Mario. OP. CIT. Págs. 286 a 291.

³⁹ IBIDEM. Pág. 283.

cación, son violadas continuamente, es decir, la facultad o derecho de ingresar al sindicato preferido o la facultad o derecho de dejar de pertenecer a determinado sindicato, de hecho no se da, ya que los sindicatos más poderosos han intentado centralizar y monopolizar el sindicalismo mediante figuras y artificios políticos, que en forma cautelosa se han ido incluyendo en las leyes.

El artículo 123 Constitucional, en su fracción XXII y los artículos 133, en su fracción IV, 358 y 363 de la Ley Federal del Trabajo, tienen nobles sentimientos al intentar proteger al trabajador del patrón, para que éste no coaccione en la decisión de afiliarse o dejar de hacerlo a algún sindicato. Pero en la vida diaria, la coacción no sólo viene de los patrones, sino que incluso proviene del gobierno y del propio sindicato; lo que convierte en más peligrosa esa coacción.

Por otro lado, es importante hacer mención que las controvertidas cláusulas de "exclusividad", que pactan los sindicatos, en la gran mayoría de las veces vienen a ser un arma, que en forma caprichosa, destruye el ejercicio de la libertad sindical.

Algo que también resulta peligroso para la libertad -- sindical, es el descarado "colaboracionismo político", éste, día a día, restringe la autonomía de los sindicatos y afecta la libertad de los mismos en perjuicio de los trabajadores,

C) Requisitos de Fondo y Forma

"El sindicato nace cuando las personas que le van a dar vida, manifiestan su voluntad en forma expresa",⁽⁴⁰⁾ pero sólo lo es de hecho, ya que queda pendiente que se cumplan los requisitos de fondo y forma, para que el registro respectivo sea otorgado por la autoridad competente.

1) Requisitos de Fondo:

Los requisitos de fondo son los elementos que sirven para integrar la unidad orgánica y sociológica sindical, en caso contrario será difícil que un sindicato esté en aptitud de realizar sus fines.

Según la Ley Federal del Trabajo, el objeto del sindicato, que en última de las instancias es su fin primordial, es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, pero es preciso señalar que el objeto no es limitativo, sino enunciativo, como persona moral que es, el sindicato puede dedicarse a actividades muy diversas, entre las cuales se encuentra el poder participar en la vida política nacional. Así mismo, el sindicato puede realizar actos mercantiles sin fines de lucro.

⁴⁰ GRAHAM F. Leonardo. "Los Sindicatos en México". -- Editorial Atlamiliztli, A.C., México, 1969, Pág. 66.

Miguel Bermúdez, ⁽⁴¹⁾ en forma clara, expresa los actos que le están prohibidos al sindicato, al decir: "Resta señalar que dentro de los fines prohibidos al sindicato (que en realidad y por exclusión serán todos aquéllos que no tiendan al mejoramiento y defensa de sus intereses comunes) está la participación en asuntos religiosos". Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo señala la prohibición del ejercicio de la profesión de comerciante con ánimo de lucro.

Uno de los requisitos de fondo, es el ánimo de los trabajadores, que se traduce como la libertad de su propia voluntad, para adherirse al sindicato y así estar en posibilidad de cumplir con lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la cantidad de miembros que debe tener un sindicato, la Ley Federal del Trabajo señala como mínimo la de veinte trabajadores en servicio activo y mayores de los catorce años de edad; en lo que respecta a los miembros de la Directiva Sindical, se pide que estos sean mexicanos y mayores de dieciséis años.

Los sindicatos legalmente constituidos, como toda persona moral, deberán tener un nombre o denominación que los distinga de los demás, y un domicilio en el cual se encuentre el lugar de residencia. Previo al registro, el sindicato, deberá

⁴¹BERMUDEZ CISNEROS Miguel, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Cárdenas Editor y Distribuidor. México -- 1978, Pág. 190.

tener una estructura interna, tanto orgánica como funcional, por lo que deberá existir la representación y el orden estatutario interno, que regulará el buen funcionamiento, acción y fines del sindicato como un todo y la actividad de todos y cada uno de sus miembros en lo particular.

Cumplidos los requisitos de fondo y con el objeto de conseguir el registro respectivo, los miembros que pretenden darle vida jurídica al sindicato, deberán remitir por duplicado a la autoridad competente las copias, autorizadas por la persona que según los estatutos sea la facultada para ello, de las actas de Asamblea Constitutiva y de elección de la directiva, así como los estatutos y la lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y nombre y domicilio del Patrón.

2) Requisitos de Forma:

Los requisitos de forma son los trámites y procedimientos que deben llevar a cabo los sindicatos que aún no tienen registro y los sindicatos que ya han obtenido personalidad legal mediante el registro.

Los requisitos de forma teóricamente se podrían clasificar en previos y funcionales, los primeros se refieren a los trámites que se deben realizar para la obtención del registro, los cuales hemos señalado en el último párrafo del subinciso -

anterior, y los segundos son los actos encaminados para que la vida del sindicato perdure; V.gr. cuotas, sanciones, informes, etc.

El funcionario principal del Sindicato de Trabajadores, por lo general, es denominado Secretario General, y el Comité Ejecutivo o Mesa Directiva, está formada por diversos secretarios (del Interior, Tesorero, Trabajo y Conflictos, -- Actas y Acuerdos, etc.) y varias comisiones (Honor y Justicia, de Vigilancia de Hacienda, etc.).

Los estatutos sindicales son las disposiciones que señalan las bases sobre las cuales se regirá la organización y funcionamiento interno, permitiendo así el orden y disciplina para la existencia del sindicato.

El registro es el trámite que le da vida Jurídica al sindicato y produce efectos ante todas las autoridades, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, existen teorías que sostienen que los sindicatos tienen existencia propia, sin más que la voluntad de sus miembros, y otras, al contrario, afirman que la existencia es a partir del reconocimiento oficial. En México se reconoce la existencia de hecho de los sindicatos, es decir, antes del registro, pero tienen existencia Jurídica hasta que les es otorgado por la autoridad el registro respectivo.

De la Cueva al referirse al registro del sindicato, - señala que el mismo sirve para autenticar la existencia ⁽⁴²⁾ de la asociación profesional, pero no es creador ⁽⁴³⁾ de la personalidad jurídica, porque ésta encuentra su fundamento en la Constitución y menos es creador de la existencia misma -- del sindicato, porque éste es una realidad social con vida ⁽⁴⁴⁾ propia. Así mismo, menciona que la asociación profesional no registrada, no puede representar el interés profesional, ni comparecer en juicio, ni reclamar la firma de un contrato colectivo; ⁽⁴⁵⁾ lo cual no significa que se desconozcan sus derechos a la existencia, sino que únicamente debe probar dicha existencia, mediante la comprobación de estar cumplidos los - requisitos legales. ⁽⁴⁶⁾

Por lo anterior, el registro es estrictamente indis-- pensable para que adquiriera vida jurídica la asociación. Cuando los requisitos de fondo y forma son cubiertos por la asociación, el Estado está obligado a reconocerla y ninguna autoridad puede negar el registro y en los términos de la Ley, -- "los sindicatos legalmente constituidos (que hayan obtenido - su registro) son personas morales".

⁴² De la CUEVA Mario. OP. CIT. Pág. 349.

⁴³ IBIDEM. Pág. 337.

⁴⁴ IBIDEM. Pág. 342.

⁴⁵ IBIDEM. Pág. 350.

⁴⁶ IBIDEM. Págs. 331 a 337.

D) Clasificación de los Sindicatos

La Ley Federal del Trabajo, al referirse a los diversos tipos de sindicatos, se concreta a señalar sus distinciones partiendo de tres bases: el ámbito espacial, la calidad del oficio o profesión y el giro de la empresa.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que: "los sindicatos de trabajadores pueden ser":

"I.- Gremiales; los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad". Este tipo de sindicato, en la actualidad, es poco usual, y solamente ha tenido gran importancia en los grupos de cargadores, estibadores y alijadores, que prestan servicios en terminales, puertos, aduanas, ferrocarriles, ⁽⁴⁷⁾ etcétera. Pero, independientemente de lo anterior, este tipo de sindicación no deja de ofrecer una amplia e importante perspectiva.

"II.- De Empresa; los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa". Esta clase de sindicato, descansa en la idea de que la prestación del trabajo o labores se realiza en una misma negociación o centro de trabajo. ⁽⁴⁸⁾

"III.- Industriales; los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama in--

⁴⁷ GRAHAM F. leonardo. OP. CIT. Pág. 108.

⁴⁸ IBIDEM. Pág. 108.

dustrial". Esta clasificación resulta de la suma de las dos anteriores y en la cual se toma en cuenta la calidad del trabajo, el giro de la empresa y el ámbito espacial.

"IV.- Nacionales de Industria; los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más Entidades Federativas". En relación con las definiciones dadas con anterioridad por la Ley, únicamente se agrega el ámbito espacial con mayor amplitud, es decir, la existencia de varias empresas en dos o más entidades Federativas, esto obedece al gran crecimiento industrial, por lo que la legislación en 1956 se vio precisada a implantar este tipo de sindicato, y por último, -

"V.- De Oficios Varios; los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte". Esta clase de sindicación es poco usual, ya que el ámbito espacial que menciona, que es el municipio, ha tenido gran crecimiento, lo que implica que el sindicato de oficios varios esté destinado a desaparecer.

La Ley Federal de Trabajo no clasifica a la sindicación tomando como base su postura política, y que bueno que no lo hace, ello limitaría el ejercicio de la libertad sindical, y más aún si tenemos en cuenta que en un principio los gobiernos surgidos de la Revolución, intentaron apartar a los sindi

datos de la política como una medida de seguridad, y más tarde, el gobierno de Lázaro Cárdenas permitió al sindicato intervenir en política, no como una liberalidad que otorgaba el gobierno, sino como una necesidad para ganar así el apoyo popular.

A partir de esa época, el movimiento sindical ha tenido una gran ingerencia en la vida política del país, brotando toda clase de ideologías y corrientes filosóficas, muchas de ellas no son compartidas por el gobierno y por los sindicatos poderosos, pero por compromiso y en contra de su voluntad, --- han tenido que respetarlas, ya que la falta de esto ocasionaría una reacción peligrosa para la estabilidad Político-Social del País.

Guillermo Cabanellas, ⁽⁴⁹⁾ menciona como formas de sindicación, desde un punto de vista político, los que a continuación se señalan y detallan en sus aspectos más importantes:

- "Sindicato Revolucionario".- Propiciado por anarquistas. -- Como arma utilizan la huelga general y su fin viene a ser el cambio en todos los órdenes.

- "Sindicato Reformista".- Su estrategia fundamental es la creación de sindicatos y hacer uso de la huelga como medio de presión, sin llegar a la acción violenta.

⁴⁹ CABANELLAS Guillermo. OP.CIT. Pág. 61.

- "Sindicato Cristiano".- Sus fundamentos y razón de ser se encuentran en los principios consignados en las encíclicas papales de León XIII (Rerum Novarum) y Juan Pablo II (Laborem Exercens), fincando el éxito de la misión cristiana en la colaboración social, sin imponer transformaciones en el régimen de la propiedad y en el sistema de producción.

- "Sindicato Comunista".- La solución al problema es la Revolución Universal, en la cual el Estado se haga cargo de todas las fuentes de producción.

- "Sindicato de Estado o Nacionalista".- Es el que aparentemente se aparta de toda corriente política. V.gr. Nazismo.

Con el objeto de clasificar a las Asociaciones Profesionales, no sólo debe partirse del ámbito espacial, del giro que realice la empresa o de la situación política, sino que también podrá tomarse en cuenta, entre otros, las cuestiones relativas a su registro, la naturaleza Jurídica, los sujetos que la integran, la legislación que la regula, su posición ante la Ley y los fines u objetivos que pretende.

Cabanellas⁽⁵⁰⁾ ha clasificado la sindicación en:

--"Sindicación Obligatoria"; donde todos los que desempeñan un oficio o profesión deben afiliarse al sindicato.

--"Sindicación Voluntaria"; cuando cada cual puede ejercer un oficio o profesión, sin pertenecer a una asociación.

⁵⁰ IBIDEM. Pág. 165.

--"Sindicación Homogénea"; en el que están separados, en -- distintas categoría y asociaciones, los patrones y los obre-- ros.

--"Sindicación Mixta o Heterogénea"; se admite en una misma entidad profesional la asociación de empresarios y trabajado-- res.

--"Sindicación Plural o Libre"; donde se reconoce a cada ca-- tegoría la posibilidad de constituir diversos sindicatos de -- una misma profesión u oficio, y dentro de igual territorio.

--"Sindicación Unica"; cuando se limita a una asociación -- tan sólo, la representación profesional, pero sin unificar a patronos y a trabajadores.

En cuanto al territorio o localidad; ⁽⁵¹⁾ en la teoría existen sindicatos Locales, Comerciales, Provinciales, Regionales y Nacionales.

Por la distinción de clases sociales, los sindicatos se han dividido en Patronales y de Trabajadores.

En la práctica, los sindicatos mixtos no son admiti-- dos, y mucho menos por la legislación positiva, pues el ori-- gen de los sindicatos se debe a la desigualdad de los diversos sectores que existen en la sociedad, por lo que sería incompa--

⁵¹Organización Internacional del Trabajo. "La Negociación Colectiva en América Latina". OIT. Ginebra, Suiza. --- 1978. Primera Edición, Págs. 35 y 36.

tible pretender unificarlos. Lo más cercano a este tipo de -
sindicato es la Cogestión, figura Jurídica que es usada en --
Alemania y en la cual intervienen, en forma tripartita, el pa
trón, el sindicato de trabajadores, ambos con un mismo número
de miembros, y un representante del Estado, los cuales se ---
unen para tomar las determinaciones convenientes para el buen
funcionamiento de la actividad laboral e incluso políticas in
ternas de la empresa. Esta figura es entendible si se parte
de la idea de que en Alemania ha existido un marcado sentí---
miento de superioridad de la raza, lo que ha ocasionado que -
las "luchas de Clase" no existan, ya que los propios trabaja-
dores también conforman las filas de la "Raza Superior".

Partiendo de la agrupación de sus elementos, si los -
miembros tienen una posición igualitaria en la esfera legal,
se habla de sindicalismo horizontal. Mientras que el sindica
lismo vertical es el sistema opuesto, en donde existe un som
timiento a las directivas absolutas y minuciosas del Estado -
prolongadas en la jerarquía interna. (52)

Por otro lado, se desprende de la Ley Federal del Traba
jo que la asociación profesional más representativa tendrá
el derecho de intervenir en la celebración o revisión del Con
trato Colectivo y en toda clase de gestiones que le competen

⁵²CABANELLAS Guillermo. OP.CIT. Pág. 166.

al sindicato, dichas asociaciones tendrán que demostrar, para obtener la representación, que tienen el mayor número de afiliados. Esto se puede demostrar mediante las listas de los miembros o el Recuento, siendo ésta prueba exclusiva del derecho laboral en nuestra legislación.

Sin duda alguna, el sindicato como figura Jurídica es interesante, pero más aún, resulta la actividad que de hecho realiza dentro de la estructura político-social de las naciones. En México, el Gobierno ha intentado mantener buenas relaciones con los sindicatos poderosos del país, lo que ha ocasionado que la política laboral tienda a proteger la permanencia del poder establecido que comparten los funcionarios públicos y los líderes sindicales de las mayores organizaciones sindicales. Lo anterior, obviamente redundará en perjuicio del principio de libertad Sindical y como consecuencia en contra del propio trabajador.

CAPITULO II. EL CONTRATO COLECTIVO

A) Antecedentes Jurídicos

La contratación colectiva se encuentra estrechamente vinculada con los orígenes del sindicato, el fortalecimiento de éste último se debe a la existencia de los contratos colectivos. Por ello es necesario remitirnos indistintamente a -- ambas instituciones para explicar sus orígenes y evolución.

Para Cabanellas, ⁽¹⁾ "Los estatutos de las viejas corporaciones de oficios contenían muchas cláusulas destinadas a regular el trabajo, en razón también de que, desaparecidos -- los gremios, los trabajadores trataron, casi sin sucesión de continuidad, de fijar convenios colectivos para regir su trabajo, así en 1791, inmediatamente después de la supresión de las corporaciones, algunos grupos de trabajadores", ... "hicieron tentativas para concertar pactos colectivos en París". - De lo anterior se desprende que, para Cabanellas, la contratación colectiva es producto de la caída del régimen corporativo.

Por otro lado, las ideas de libertad y libre contratación existentes en los años siguientes a la Revolución Francesa, en poco ayudaron al trabajador, ya que se consideró a los

¹ CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral. - Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina. 1966. Pág. 22.

hombres iguales ante la ley y libres en el mismo grado, y como consecuencia se recurrió a la idea del contrato para organizar las relaciones entre los hombres.

Esta aparente igualdad ante la Ley, en realidad era todo lo contrario, ya que existía ante todo un abismo cultural y económico que diferenciaba a las clases sociales en forma muy notoria.

Los empresarios de la época, aprovecharon la situación desventajosa en que se encontraban los trabajadores y la necesidad de supervivencia del hombre, para crear pactos a favor de ellos mismos, considerando la relación de trabajo como si fuera un arrendamiento de servicios, en el cual el trabajador debía someterse a los reglamentos, creados por el patrón en forma unilateral, tomándose la "conformidad" del trabajador como un contrato de adhesión. (2)

La reacción de los trabajadores, con el correr del tiempo, respondió al patrón con mayor fuerza a la acción de éste, debido a que la lucha no fue aislada como en los gremios o especialidades, sino fue una verdadera lucha de clases. (3)

²DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Frigerio Artes Gráficas, S.A. de C. e I. Buenos Aires, 1974, 2a. Edición, Volúmenes IV, Pág. 338.

³DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho de Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, Segunda Edición, 1981, Pág. 218.

Al consagrarse el principio de libertad de asociación, los trabajadores hallaron un poderoso reducto para resistir - los ataques del industrialismo. Se originó el fenómeno de la huelga, con la cual se comprometió a la empresa, y a su vez - al Estado, a suscribir acuerdos y darles fuerza de obligato-- rios.

Al igual que la sindicación, la contratación colectiva tuvo que pasar por las etapas de la prohibición, tolerancia, reconocimiento y fomento.

En la etapa histórica denominada Revolución Industrial, el desarrollo de la industria impidió a las débiles coalicio-- nes de trabajadores realizar pactaciones de importancia, pues estaban impedidos fácticamente para ello.

A finales del siglo XVIII y principios del XIX, en Europa surge la sindicación, la cual se vió sumamente reprimida tanto por el Estado como por los industriales. En la Gran -- Bretaña, la Combination Acts, con fecha de 1800, declaró la - ilegalidad de todas las "Combinaciones" de trabajadores que - tuvieran por fin regular condiciones de trabajo. Más tarde - el Estado optó por obstaculizar la negociación de los sindicatos, por medio de la Combination Laws Repeal Act, en el año - de 1824. (4)

⁴ALONSO OLEA, Manuel. Quince Lecciones sobre Convenios Colectivos. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Ma--- drid, 1976, Págs. 11 a 15.

Las normas jurídicas prohibitivas contaron con formidables apoyos, cuyos principales sostenes fueron, de un lado, el liberalismo político que encarnan Rousseau, quien refiriéndose a las agrupaciones, sostiene en su Contrato Social, (5) - "que importa... que no haya sociedad parcial dentro del Estado"; al crearse una corporación no se crea sino un enemigo público; es así como se forman los proyectos peligrosos para la comunidad, se crean los enemigos públicos más temibles.

David Ricardo, (6) con sus ideas sobre el liberalismo económico y refiriéndose a los acuerdos colectivos y leyes económicas, dijo: "a través de las cuales se consigue la felicidad de mayor número..., (que)... nunca deben ser controladas mediante interferencias de la legislación". Menos aún -- por entes que ni siquiera tenían el poder formal de legislar, o sea, los sindicatos.

Más tarde, Inglaterra derogó las normas penales dictadas en contra de la asociación profesional. Esto resulta ser producto de la evolución intelectual y de la forma miserable en que vivían los trabajadores. La contratación colectiva tomó importancia inicial en Inglaterra, de ahí se propagó a la legislación de diversos países.

⁵ ROUSSEAU, Juan Jacobo, El Contrato Social. Traducción del Dr. Doppelheim, Casa Editorial Sopena, Barcelona España, sin fecha de Impresión ni de Edición. Pág. 76.

⁶ Citado por ALONSO OLEA, Manuel en OP. CIT. Pág. 14.

La derogación de las normas penales supone el tránsito, tanto del sindicato como de la contratación colectiva, a la etapa de la tolerancia.

La unión entre el sindicato y el contrato colectivo, como ya se dijo, es indisoluble y en la época de la tolerancia la contratación colectiva vino a ser un "Pacto entre caballeros". El cual sólo podría engendrar obligaciones de orden moral.

Para De la Cueva,⁽⁷⁾ el Estado del siglo XIX y su derecho eran una supra-estructura política y jurídica al servicio y en defensa de la economía burguesa. Mediante el uso del derecho civil, tanto los empresarios como el Estado, se encargaron de frenar las inquietudes sindicales, negándole personalidad jurídica al sindicato, pues se le consideraba al mismo carente de los atributos de la personalidad, así como carente de derechos y obligaciones.

La figura civilista "Res Inter Alios", fue usada en contra de la sindicación y contratación colectiva en todas sus latitudes, ya que era imposible para el derecho Civil la contratación involucrando a terceras personas que no hubieran expresado su voluntad personalmente.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 218 y siguientes.

Se manejaron las figuras de la cesión, adhesión y -- prestación de servicios con tal de explicar la naturaleza de la contratación colectiva, descartando la profundidad y el - alto sentido social que guardaba y sigue guardando la institu- ción.

Inclusive el máximo exponente del derecho civil, Pla- niol, a finales del siglo XIX, y aún a principios del presen- te, sostuvo su tesis sobre el contrato colectivo de trabajo, dándole la calidad de "tratado de paz que regla las relacio-- nes entre el capital y el trabajo". (8) Independientemente, - de que los trabajadores en esta época, de hecho cedían sus de- rechos a la organización obrera y delegaban facultades de re- presentación para formular la solución a la conflictiva exis- tente con el patrón, pues éste, hábilmente, pretendía a toda - costa llevar a cabo la contratación en forma individual, es- tando así en posibilidad de manejar a su gusto la contrata-- ción. (9)

En cuanto a los pioneros de la contratación colectiva, los trabajadores especializados fueron un poderoso apoyo para que ésta lograra sus primeros avances, pues los trabajadores no especializados corrían el riesgo de ser despedidos o reem-

⁸ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Págs. 78 y 204.

⁹ DE FERRARI, Francisco, OP. CIT. Pág. 344.

plazados por otros.

Así mismo, en un principio, quienes reclamaban mejores prestaciones eran las coaliciones de trabajadores, ya que las asociaciones profesionales de trabajadores estaban prohibidas.

Los dirigentes de los sindicatos recién constituidos carecían de experiencia y solían hacer peticiones exageradas. El patrón solía hacer uso de las "listas negras", en las cuales quedaban anotados los trabajadores participantes con mayor empeño en la lucha por lograr la contratación colectiva; medida que aún en nuestros tiempos se aplica con virtuosismo.

Otros factores decisivos para que el paso depurado de la contratación colectiva se diera con exagerada lentitud, -- fueron los escasos fondos económicos de las coaliciones o sindicatos, la poca cantidad de afiliados, los trabajadores dejaban de pagar sus aportaciones, pues corrían el riesgo de ser dados de baja por el patrón o que el salario no les rindiera ni siquiera para las necesidades primarias; ésto obviamente, traía como consecuencia el fracaso de las huelgas y que cualquier intento de lucha resultara frustrante para los trabajadores. (10)

¹⁰ Oficina Internacional del Trabajo, La Negociación - Colectiva. Manual de Educación Obrera. Imprenta Henri Studer, S.A., Ginebra, Suiza, 1973, Sexta Impresión. Págs. 12 a 15.

Poco a poco, las fuerzas antagónicas, patronos y trabajadores, lograron un equilibrio en cuanto a resistencia y ataque, ocasionando que los trabajadores unidos lucharan por condiciones de trabajo que los favorecieran en forma igualitaria, uniéndose y exigiendo la firma de convenios colectivos.

A principios del presente siglo, los autores de la -- época, entre ellos Burea,⁽¹¹⁾ le concedieron crédito a la sindicación y a la convención colectiva al sostener: "... (sería) pueril negar que el triunfo de la doctrina sindicalista sobre el contrato de trabajo obligará al patrono a modificar su concepción de autoridad. El día en que el industrial, en lugar de tratar individualmente con cada uno de sus obreros, encuentre un grupo orgánico estable, no debe soñar con gobernar su taller autocráticamente; será preciso que acepte sustituir - el régimen de la decisión unilateral por el acuerdo bilateral y de contrato".

El contrato colectivo de trabajo es producto de la legislación del presente siglo y es una institución del derecho del trabajo, ya que hasta los albores de nuestro siglo, las - condiciones de trabajo fueron fijadas por los contratos indi-viduales de trabajo. La primera Ley en recoger tímidamente - las ideas desarrolladas por la jurisprudencia sobre contrata-

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. OP.CIT. Pág. 87.

ción colectiva, fue la francesa de 1919,⁽¹²⁾ vaciándolas en un articulado de espíritu y orientación contractualista. Acogiendo, ésta, la denominación;convención colectiva de trabajo.

En aquellos tiempos, el derecho de asociación, coalición y huelga, fueron reconocidos, sino expresa, si implícitamente, tanto por la legislación como en el campo social, ocasionando que la contratación colectiva fuera un nuevo método de fijación de las condiciones de trabajo.

De la Cueva,⁽¹³⁾ en forma por demás convincente, explica el interesante vínculo existente entre el sindicato, la huelga y la convención colectiva, esta última institución es la finalidad de las dos anteriores, o sea, el sindicato resulta ser el medio organizativo y la huelga un medio de presión, teniendo como objetivo la convención colectiva. De la Cueva, deja sentir, por medio de sus conceptos, la profundidad y belleza que encierra la finalidad del sindicato y la huelga, diciendo: "Las convenciones colectivas serían la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano".

Alonso Olea,⁽¹⁴⁾ al referirse a las convenciones colectivas, manifiesta:

¹² DE FERRARI, Francisco. OP.CIT. Pág. 340.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. OP.CIT. Pág. 214 y siguientes

¹⁴ ALONSO OLEA, Manuel. OP.CIT. Pág. 10.

"El sindicato, como asociación de trabajadores está concebido y ha surgido históricamente, con la finalidad precisa y exacta de negociar convenios colectivos. La regulación de las condiciones de trabajo a través de la pactación colectiva es la finalidad básica del sindicato, y como tal finalidad -- forma parte integrante de la noción del mismo, puesto que el sindicato, como toda asociación humana no universal en su objeto, se define a través de los fines que le son propios".

América no fue ajena a los acontecimientos europeos, así, a principios del presente siglo hubo fuertes presiones -- por parte de los trabajadores y fue como existieron, aunque -- no fuera con mucha uniformidad, convenios colectivos de trabajo, siendo los más significativos el de Argentina, correspondiente a las Artes Gráficas de la Unión Industrial (1906), en Venezuela el del Gran Ferrocarril Central (1919), en México -- las tarifas Mínimas Uniformes de la Industria Textil (1912), -- que recuerda la denominación alemana Tarifvertrag, y en Uruguay existieron antecedentes de convenciones colectivas en la última década del siglo pasado. (15)

En México, la legislación sobre la convención colectiva tropezó con muchos inconvenientes, entre ellos, el desconocimiento de la profundidad que guarda la institución.

¹⁵ Oficina Internacional del Trabajo, La Negociación -- Colectiva en América Latina, Publicaciones de la OIT, Ginebra, Suiza, 1978, Pág. 2.

En 1915, la Ley del Estado de Yucatán denominó a la institución como convenios industriales y el proyecto de Rafael Zubarán Capmany, partía de una concepción contractualista para determinar sus fines.

Con posterioridad, la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, es una muestra de desconocimiento de la naturaleza y fines de la convención colectiva de trabajo: en su artículo quinto la definió como "el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador presta a otra llamada patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria". Siendo que dicho contrato, podía celebrarse individual o colectivamente. En un principio fue concebido como una especie de contrato individual de trabajo, siendo que la mayoría de la legislación de los Estados que integran la República Mexicana incurrieron en la misma deficiencia.⁽¹⁶⁾

Así como existieron graves deficiencias, producto del momento histórico, existieron al correr del tiempo aportaciones, hasta la fecha usadas, encontrándose entre ellas las que ha continuación se mencionan:

El Proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928, contempló el Contrato-Ley, siendo éste, según De la Cueva,⁽¹⁷⁾

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 410.

¹⁷ IBIDEM. Pág. 412.

un paso más hacia el avance y consolidación de la contratación colectiva. Dándole facultades a un Consejo Nacional del Trabajo, Integrado en forma tripartita por los trabajadores, el Capital y el Gobierno, para declarar obligatorio el Contrato Colectivo.

El Proyecto del Código Portes Gil, estipuló la obligación del patrón para contratar colectivamente, distinguiendo las diferencias entre Contrato Colectivo Ordinario y el Contrato Ley (Artículo 87). La exposición de motivos justificó la constitucionalidad de la extensión del Contrato Ley a todos los trabajadores y empresarios.

El Proyecto de la Secretaría de Industria modificó en substancia el Código Portes Gil, al manifestar que en cada empresa debía existir un contrato colectivo, siendo su titular el síndico mayoritario, y debiendo extenderse las obligaciones a todos los trabajadores de la empresa y aún a los trabajadores que cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado. La obligatoriedad del Contrato Ley se encontraba sujeta a la declarativa formulada por el ejecutivo Federal. Así mismo, se estipuló la prohibición de pactar prestaciones menores a las ya concedidas en contratos anteriores.

A la fase de tolerancia sobrevino la de el fomento de la contratación colectiva, el mundo se encontraba en graves conflictos, obligando a los gobiernos a buscar el apoyo -

de los trabajadores para superar así la crisis motivada por la segunda guerra y la recesión mundial. (18)

El Estado, al fomentar la contratación colectiva, mediante el fortalecimiento del movimiento sindical, se vio comprometida a otorgar representación popular a los sindicatos ante el poder legislativo, ya que el poder logrado por la sinddicación ha resultado extremadamente importante y fortalecido mediante figuras como el Contrato-Ley.

Como ya se mencionó, una de las aportaciones al derecho del trabajo, ha sido el denominado Contrato-Ley, el cual, en nuestra opinión, es muy discutible, tanto en su origen como en sus fines. Para De la Cueva, (19) el Contrato Ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas, constituyendo un grado próximo a la Ley, pues se eleva a los mínimos constitucionales, favoreciendo a una rama industrial.

De la Cueva sostiene que el Contrato Ley depende de una declaración de obligatoriedad dictada por el Poder Ejecutivo, y que este tipo de contratación es un logro del crecimiento y madurez de la clase trabajadora. En nuestra opinión, el uso de la contratación colectiva mediante contratos ley, no es más que una forma de centralizar el poder y control de las organizaciones sindicales.

¹⁸ ALONSO OLEA, Manuel. OP.CIT. Pág. 19.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. OP.CIT. Pág. 474.

Por otro lado, es interesante la terminología usada - tanto por la legislación como por la doctrina para denominar a la convención colectiva. Mientras León Duguit⁽²⁰⁾ sugirió - el término convención colectiva porque para él, convención - es acuerdo de voluntades y contrato es intereses en pugna, el término contrato colectivo se confunde en su origen, pues el derecho civil lo denomina contrato porque fue en la época contractualista cuando surge y colectivo por la aplicación del - mismo que es a una colectividad de trabajadores.

La legislación de diversos países ha usado los términos: Contrato Colectivo, Convenio Colectivo, Acuerdo Colectivo, Contrato Ley, Pacto Colectivo, Contrato Sindical,⁽²¹⁾ y la doctrina, en nuestra opinión, ha usado términos menos afortunados como son: Concordato de Paz Social, Concordato de Trabajo, Contrato de Tarifa, etc.⁽²²⁾

La Legislación mexicana prefirió usar el término Contrato Colectivo, ya que el mismo, era más generalizado entre los trabajadores y la denominación no cambia la naturaleza de la Institución, por lo que no deberá ser raro que en el presente trabajo se mencione indistintamente el término convenio y contrato colectivo, aunque nos adherimos al término sugerido por León Duguit.

²⁰ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, Cuarta Edición, Tomo II, Pág. 734.

²¹ Oficina Internacional del Trabajo. Las Negociaciones Colectivas. Pág. 1.

²² CABANELLAS, Guillermo. OP.CIT. Pág. 40.

Independientemente de lo anterior, y a pesar de las -
aparentes contradicciones existentes tanto en la doctrina co-
mo en la legislación, la convención colectiva no deja de ser
una realidad y un poderoso instrumento que materializa las as-
piraciones de los trabajadores al correr del tiempo.

B) Características

Desde el punto de vista formal el "Contrato Colectivo
de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindi-
catos de trabajadores y uno o varios patronos, con objeto de
establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el
trabajo en una o más empresas o establecimientos". Por sí so-
la, esta definición sería letra muerta, pero la Ley Federal -
del Trabajo y la costumbre laboral le han dado vida hasta ni-
veles sorprendentes.

Los autores en la materia de trabajo debaten incesan-
temente sobre los principios y condiciones que mantienen viva
y diferencian a la convención colectiva, los mismos parten de
los elementos y características particulares de dicha conven-
ción, pero al no ponerse de acuerdo, como consecuencia, exis-
ten tantas teorías como autores. Independientemente de lo di-
cho, lo cierto es que la institución posee características --
perfectamente determinables, distinguiéndose así de las otras
figuras jurídicas existentes, lo que obviamente le otorga a -

la convención colectiva una autonomía plena.

Nos es necesario para determinar las características de la convención colectiva adecuarnos a lo mencionado por los escritores nacionales y extranjeros que tratan el tema.

Para De la Cueva, ⁽²³⁾ máximo exponente del Derecho Laboral Mexicano, las convenciones colectivas se componen de -- cuatro elementos, a saber: el núcleo o elemento normativo; - el elemento obligacional; la envoltura protectora y, por último; las disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias.

El Elemento Normativo en las convenciones colectivas se compone de las condiciones generales de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicios. Es en sí el derecho objetivo para la prestación de los servicios, fin que determina la esencia de la convención colectiva.

Para Hueck Nipperdey ⁽²⁴⁾ la Parte Normativa es la suma de reglas que determinan o afectan directamente, según la voluntad de las partes convencionales, al contenido, celebración y extinción de relaciones privadas de trabajo dependiente, así como regular cuestiones de la empresa, de su organización social, o cuestiones que tienen por objeto instituciones

²³ DE LA CUEVA, Mario. OP.CIT. Pág. 422.

²⁴ HUECK, Alfred y Nipperdey, Compendio de Derecho del Trabajo, Traducción de los Doctores Miguel Rodríguez Pineiro y Luis Enrique de la Villa, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, España, 1963, Pág. 301 a 320.

conjuntas de las partes del convenio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 391, precisa en forma enunciativa las condiciones normativas de trabajo, siendo que los artículos 393 y 394 de la mencionada Ley, salvaguardan el contenido de las condiciones que fueren pactadas.

Ciertamente un sindicato obrero y el empresario pueden celebrar numerosos pactos, incluidas las cuestiones pertenecientes al elemento ocasional, al obligacional y a la envoltura protectora, pero no tendrá la categoría de una convención colectiva. La consecuencia inmediata de la falta del elemento normativo, en el aspecto de los salarios, consistirá en que los trabajadores podrán exigir, apoyados en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, la celebración del contrato colectivo que contenga la fijación de los salarios.

El Elemento Normativo del Contrato-Ley encuentra su fundamento en el artículo 412 de la Ley Laboral Mexicana, precisamente en las Fracciones IV, V y VI.

De la Cueva⁽²⁵⁾ clasificó los objetivos de las condiciones de trabajo, integrantes del elemento normativo, en la siguiente forma: Primero; elevar las condiciones del trabajo por encima de las disposiciones Constitucionales y legales, en forma inmediata y proporcionando un nivel de vida cada día más

²⁵ DE LA CUEVA, MARIO. OP.CIT. Pág. 444.

decoroso. Segundo; preservar la salud y la vida por medio de la "Seguridad Social". Tercero; el trabajador y familiares - del mismo gozarán de prestaciones sociales que los beneficien en su esparcimiento y poder adquisitivo.

Si las cláusulas del elemento normativo contravienen las disposiciones de las normas laborales, serán aquéllas nulas de todo efecto.

Para De la Cueva, ⁽²⁶⁾ el elemento obligacional no es un fin en sí mismo, sino una especie de armadura que defiende la vigencia del elemento normativo, razón verdadera de la --- existencia de las convenciones colectivas.

Se define como "la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sin dicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla".

El Elemento Obligacional se distingue principalmente por tres situaciones que pretenden las partes suscriptoras del contrato colectivo. La primera, es el mantenimiento de la paz social en la empresa o rama de la industria o del comercio englobada en la convención; la segunda, aplicada en México, es - la cláusula de exclusividad sindical; por último, las obligaciones por parte del patrón para otorgar prestaciones en favor del sindicato.

²⁶ IBIDEM. Pág. 446 y siguientes.

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, entre ellas la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos; su duración, revisión y terminación, -- así como otras circunstancias semejantes o complementarias -- que convengan las partes.

El Elemento Ocasional, Accidental o Transitorio sirve para resolver cuestiones surgidas con motivo de la discusión y firma del contrato colectivo. En el Contrato-Ley, el Elemento Ocasional y la Envoltura Protectora se referirá a su ra do de operación, que será una rama industrial.

Las cláusulas de un convenio colectivo se diferencian de los demás contratos por las siguientes características:

- La extensibilidad de la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa o de la rama industrial, según sea el caso, de contrato colectivo ordinario o Contrato-Ley. (artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo).

Para Deveali⁽²⁷⁾ el carácter esencial del convenio co lectivo es el que obliga a una categoría de personas, siendo ésta una categoría abstracta de trabajadores, --sigue diciendo-- que el carácter abstracto de sus normas constituye el elemento

²⁷ DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1953, Revisada y aumentada. Págs. 447 y siguientes.

esencial por el cual se diferencía del contrato individual para acercarse a la Ley.

"Cuando un convenio colectivo obliga solamente a los obreros que pertenecen actualmente a un sindicato, a trabajar actualmente en una fábrica, puede explicarse su eficacia obligatoria mediante la figura del mandato. Pero esta explicación deja de ser posible cuando se admite que el convenio colectivo obliga también a los obreros que no trabajan todavía en la fábrica, pero que ingresarán a la misma en el futuro y aún a quienes no pertenecen al sindicato que lo celebró". (28)

Los diversos autores de principios de siglo se resistían a darle valor a que el convenio colectivo pudiera tener fuerza obligatoria con relación a los terceros, pues se guiaban por principios de orden civilista, que no admitía que alguien pudiera quedar ligado a un contrato contra su voluntad y sin haber dado su consentimiento. Se sostuvo, entonces, - que solamente la ley o el contrato podían ser fuente de obligaciones y de derechos. La convención colectiva, no siendo - ni una ni otra, no podía, en realidad, obligar a nadie.

Es decir, el contrato colectivo de trabajo no armonizaba con los principios de derecho civil, pues no eran compatibles los efectos que se atribuían al convenio con relación a-

²⁸ IBIDEM. Pág. 447 y siguientes.

los terceros, ya que la figura "Res inter alios..." sólo surte efectos entre las partes que firman el convenio y manifiestan su voluntad. (29)

En sus orígenes, señala De la Cueva, (30) las convenciones colectivas vivieron encerradas dentro de la asociación que las pactaba, de y para los miembros de la asociación sindical", siendo que en la actualidad el convenio colectivo --- tiende a adquirir fuerza para todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de una determinada "Unidad de Contratación" o "Ambito de Negociación", aunque algunos de ellos no sean miembros de las organizaciones pactantes o aunque en el seno de éstas hayan mantenido posiciones minoritarias opuestas al convenio.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo ratifica el alto sentido de la extensión al precisar en su artículo 396 - que las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a - todas las personas trabajando en la empresa o establecimiento aunque no sea miembro del sindicato que lo haya celebrado.

- La inmediatez o vigencia automática de las convenciones colectivas, que es la trascendencia, en forma automática, de los pactos colectivos en las relaciones individuales:

²⁹ DE FERRARI, Francisco. OP.CIT. Pág. 341.

³⁰ Citado por CABANELLAS, Guillermo. OP.CIT. Pág. 27.

Las cláusulas de las convenciones colectivas pasan automáticamente, sin necesidad de ningún 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 de trabajo (artículos 386, 394 y 396). A la luz del Derecho Civil, esta figura resulta incomprensible.

La supuesta creación de una doble relación jurídica no fue bien vista por los civilistas, pues no se ajustaba a la idea del contrato esa doble relación jurídica que parecía crear la convención: la establecida, por un lado, entre la asociación como titular de un derecho colectivo y el empresario, y la otra uniendo a éste con cada uno de los trabajadores, ya que no tenían en cuenta que los trabajadores no contratan o pactan directamente, sino por medio del sindicato de trabajadores.

- La imperatividad, inderogabilidad o vigencia incondicionada del convenio colectivo, es decir, toda cláusula que reduce los beneficios de un contrato colectivo está afectada de nulidad absoluta.

Las disposiciones de la ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos de la estipulación que establezcan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los -

derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo⁽³¹⁾ (Fracción XXVII del 123 Constitucional y artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo).

Si el convenio prevé mayores ventajas, el patrón está obligado a concederlas, independientemente de que la Ley o el contrato individual de trabajo señalen prestaciones menores, ya que lo precisado en el contrato colectivo es el mínimo aplicable y es imperativo a las contrataciones individuales y a la Ley.⁽³²⁾

- La minuciosidad del elemento normativo de las convenciones colectivas de trabajo, la cual precisa la totalidad de los derechos y obligaciones integrantes de las relaciones individuales de trabajo, encuentran su base más que en la ley laboral en las convenciones colectivas.

Las condiciones de trabajo pasan automáticamente a integrar el contenido de cada una de las relaciones individuales de trabajo, independientemente de las categorías de los trabajadores. Por lo que no es necesario individualizar las cláusulas.

31

DE BUEN, Néstor. OP.CIT. Pág. 737.

32

CAMERLYNCK G.H. y G. LYON-CAEN, Derecho del Trabajo, Traducción por Juan M. Ramírez Martínez, Aguilar, S.A. de Ediciones, Madrid, España, 1974, 5a. Edición,

No cabe duda, la lucha entre los doctrinarios ha sido muy variada para demostrar la procedencia de sus teorías sobre el contrato colectivo, éstos han incurrido desde la negación de eficacia hasta sublimar las instituciones y principios sostenidos por ellos, por lo tanto no es raro que todavía, -- hasta sus últimos días, Planiol, se refiriera al contrato colectivo de trabajo como "una declaración incoercible, que carecía en consecuencia de eficacia jurídica". Carneluti, al contrario, opinaba que el convenio colectivo tenía "el cuerpo del contrato y el espíritu de la ley".

Es preciso consignar en este momento, que si bien es cierto se ha dado una somera explicación de las características principales de la convención colectiva, lo anterior obedece a que a lo largo del presente trabajo haremos referencias de ellas con mayor detalle.

Independientemente de lo anterior, existen algunas peculiaridades que diferencian al contrato colectivo de otros contratos, el Estado le ha tenido que dar importancia al sindicato y a la contratación colectiva pues la vida estatal y laboral van muy vinculadas. (33)

En México, la Ley Federal del Trabajo autoriza a los trabajadores a declararse en huelga si el patrón se niega a -

³³CABANELLAS, Guillermo. OP.CIT.

negociar, de lo anterior han derivado diversas controversias en el sentido de que si se obliga al patrón a negociar, trae como consecuencia la no existencia de un convenio o contrato, pues esto presume la voluntad libre y no presionada. Lo anterior quiere decir más bien que se realice un esfuerzo por parte del empleador y que se guarde el justo punto medio entre el capital y el trabajo, para llegar a un acuerdo, ya -- que sería inútil dejar al arbitrio de los patrones el llevar o no a cabo la convención colectiva de trabajo. (34)

A mayor abundamiento, es de hacer notar que en diversos países como Argentina, República Dominicana y Panamá, la Ley Laboral dispone que la negativa del patrón a negociar -- constituye una práctica desleal y puede dar lugar a sanciones pecuniarías. Esta práctica, de hecho, no tiene gran eficacia, por no ser lo suficientemente expedita. (35)

Por otro lado, en la práctica y la doctrina se pueden realizar distinciones de contratos laborales con características definidas, como son el contrato de equipo (un grupo de -- trabajadores organizados), el contrato de grupo (creado espontáneamente. v.gr. músicos), de cuadrilla (el más listo es el mandatario y pacta con el patrón obligándose el mismo y los -- demás. v.gr. albañiles), contrato de locación de obra (muy --

³⁴ ALONSO OLEA, Manuel. OP.CIT. Pág. 21.

³⁵ Oficina Internacional del Trabajo, La Negociación Colectiva en América Latina, Publicaciones de la OIT, Ginebra, Suiza, 1978, Pág. 14.

usual en la zafra).⁽³⁶⁾ La legislación mexicana sólo contempla los contratos individuales, colectivos y Contratos-Ley - (artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo, al contemplar los principios generales que imperarán en la vida laboral, en lo referente a la interpretación que deberá darse a las normas del trabajo, se inclinó por tutelar en primer término el equilibrio y la justicia social y en segundo lugar, y sólo para el caso de que existiera duda en cuanto a la aplicación de las normas, a aquella que beneficie al trabajador. Por lo que podemos -- concluir, por simple analogía, que el principio practicado -- por la ley podrá hacerse valer en la interpretación de los -- contratos colectivos de trabajo.

C) Contenido

El convenio colectivo de trabajo, al tener primacia sobre los contratos individuales, posibilita a los trabajadores, organizados para autodefensa, pactar las condiciones de trabajo con los patrones, equilibrándose así las fuerzas, -- convirtiéndose los acuerdos a que llegan las partes en condiciones mínimas, imperativas e inderogables.⁽³⁷⁾

El convenio colectivo no sólo contiene las reglas -- que pueden ser también contenido de la relación individual -- del trabajo, sino que las partes que intervienen en su firma

³⁶ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 47

³⁷ HUECK Y NIPPERDEY, OP. CIT. Pág. 301.

o revisión, al igualar sus fuerzas, podrán transigir cuantas cláusulas estén a su alcance y conveniencia, conformidad con lo precisado por el artículo 391 de la Ley Federal de Trabajo.

De acuerdo al Derecho Laboral Mexicano, en cada empresa existirá, en lo posible, un contrato colectivo y la Ley otorga el derecho a ser titular del contrato al sindicato, o en caso de concurrencia, los sindicatos que representen el interés profesional de la mayoría de los trabajadores. Es decir, que ante la posibilidad de que existan varios sindicatos en una misma empresa o ámbito de aplicación, el que tratará con el patrón los asuntos relacionados con la firma o revisión del contrato colectivo será o serán los que de hecho tengan en su seno el mayor número de afiliados. Lo anterior obedece a un principio de igualdad, cuyo rango se encuentra establecido como garantía constitucional y al principio de libertad sindical aceptado por la legislación mexicana.

En nuestro país, todas las cuestiones laborales son negociables en el convenio colectivo, salvo las que resulten violatorias al derecho de los trabajadores o que se encuentren prohibidas por las Leyes, legitimándose el convenio con el previo acuerdo de voluntades entre la agrupación obrera y el empresario y el depósito que se haga del mismo ante la autoridad correspondiente.

El contenido de los convenios colectivos de trabajo es la materia de estos, es decir, el conjunto de cláusulas integrantes. Siendo los elementos normativo y obligacionales los que sobresalen y determinan la fortaleza de la contratación, estos elementos se encuentran vinculados muy estrechamente, al grado de hacer casi imposible su diferenciación. (38)

Las cláusulas del convenio colectivo han sido diferenciadas por los autores de la materia de acuerdo a la legislación aplicable en su país, así por el alcance, características y en general todo aquello que influye en la formulación de las mismas. No es raro que se hagan diferenciaciones entre cláusulas, positivas y negativas, económicas y administrativas, cláusulas nulas, cláusulas que por su contenido van más allá de la relación de trabajo e inclusive de la vida del trabajador. (Ver anexo III).

En nuestra opinión, la clasificación más aceptable desde el punto de vista teórico es la que lleva a cabo la Oficina Internacional del Trabajo, (39) la cual, al hacer mención a la existencia de las cláusulas, señala que por lo ge-

³⁸ RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid, España, 1977, Págs. 139 a 165.

³⁹ Oficina Internacional del Trabajo, La Negociación Colectiva en América Latina. Publicaciones de la OIT, Ginebra, Suiza, 1978. Pág. 83.

neral el convenio colectivo de trabajo contiene las siguientes cláusulas: Introdutorias, Normativas, de Carácter Contractual, Programáticas, Transitorias, Obligatorias y Facultativas.

- Las Cláusulas Introdutorias; son aquéllas que estipulan las explicaciones objeto del contrato, se identifica a las partes contratantes, define el alcance de la terminología usada en la elaboración del contrato, se precisa el campo de aplicación tanto espacial como temporal.

- Las Cláusulas Normativas; son las que consignan los salarios, condiciones de trabajo, prestaciones sociales, clasificación de personal, reglas sobre remuneración y estipulaciones de asistencia social.

- Las Cláusulas de Carácter Contractual; regulan las relaciones entre las partes, la aplicación, interpretación y administración del contrato.

- Las Cláusulas Programáticas; ⁽⁴⁰⁾ constituyen una declaración de intenciones, mayor productividad o políticas internas. Generalmente son usadas estas cláusulas en las empresas del sector público.

- Las Cláusulas Ocasionales o Transitorias; ⁽⁴¹⁾ tienen por objeto regular y poner fin a la huelga, dar carácter re

⁴⁰ Oficina Internacional del Trabajo. OP.CIT. Pág. 38

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. OP.CIT. Pág. 447.

troactivo a disposiciones y en general pretenden resolver - problemas transitorios.

- Las Cláusulas Obligatorias; en casi todos los países se utilizan y son, entre otras, las que la Ley establece como - prestaciones mínimas en la relación de trabajo, sin que por ello se restrinja el derecho de las partes para incluir más cláusulas. Se constituyen por las disposiciones creadoras - de derechos y deberes laborales entre las partes del convenio. Vgr.; facilitación de implementos de trabajo; facilitación de vacaciones; preceptos sobre el deber de ocupación; - las reglas sobre la clase, extensión, tiempo y lugar de la - prestación del trabajo; deber del secreto.

- La Cláusulas Facultativas; ⁽⁴²⁾ son las convenidas por -- las partes y en las cuales se precisarán los derechos y acciones que en forma unilateral tendrá alguno de los contratantes para resolver algún asunto interno. Entre las cláusulas facultativas las más usuales e importantes han sido - las que a continuación se detallan:

Cláusula participativa o de arbitraje voluntario.- Faculta a ambas partes para intervenir previamente al despido de un trabajador, para que con su participación se encuentre la mejor solución al conflicto que se plantee. Esta participa-

⁴² Oficina Internacional del Trabajo. OP.CIT. Pág. 38.

ción, más bien es una instancia previa al despido, es decir, en diversos contratos colectivos se ha otorgado la facultad de solucionar los conflictos internamente, con la intervención del sindicato y de los miembros de la empresa.

Cláusula de exclusión o de seguridad sindical.- De acuerdo a lo prescrito por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato tiene la prioridad, cuando no el monopolio, en el reclutamiento de los trabajadores, es decir, la Ley le otorga el derecho al sindicato para decidir sobre el ingreso o separación de los trabajadores al trabajo.

En México, Honduras y Paraguay, se autoriza expresamente en sus leyes el uso de la facultad de reclutamiento de personal llamada Closed Shop (Taller Cerrado), en otras palabras, exclusividad de ingreso. (43)

La cláusula de exclusividad está prohibida en Argentina, Costa Rica, Guatemala y República Dominicana, ya que es una forma monopolizante del sindicalismo.

Para De Ferrari⁽⁴⁴⁾ la cláusula de seguridad sindical puede abarcar los siguientes aspectos:

a) de taller cerrado (Closed-Shop); el sindicato tiene la facultad de aceptar o rechazar a los candidatos a un tra-

⁴³ Oficina Internacional del Trabajo, La Negociación Colectiva en América Latina. Pág. 39.

⁴⁴ DE PERRARI, Francisco, OP.CIT. Pág. 381.

bajo dentro de la empresa.

b) de expulsión (maintenance of membership clause); el sindicato tendrá el derecho para expulsar a miembros sin responsabilidad para la empresa.

c) de exclusividad en la contratación (hiving-Call); -- con un solo sindicato contratante, el patrón llevará a cabo las pláticas.

d) beneficios a los afiliados al sindicato (Preferen--
tial-Shop); se les da la preferencia a los miembros del sin-
dicato en el caso de controversias entre trabajadores de la
empresa.

Hueck-Nipperdey⁽⁴⁵⁾ explican que el boy-cott de los
trabajadores en contra de un compañero fue el origen de la -
cláusula de exclusión, esta práctica fue realizada desde la
Edad Media.

Su validez desde el punto de vista histórico es au--
téntico, pero desde el punto de vista legal es un atentado -
a la libertad positiva y negativa de asociación al obligar a
adherirse a un sindicato y dejar de permanecer a otro. Así
mismo, es una violación a la libertad de pensamiento, ya que
el trabajador se ve coaccionado cuando se le pide como condii

⁴⁵HUECK, Alfred y H.C. NIPPERDEY, OP.CIT. Págs. 301
a 320.

ción para obtener el trabajo deseado, que se afilie al síndi
cato,

De Ferrari⁽⁴⁶⁾ sostiene que "Más justo y respetuoso de la dignidad humana son los sistemas que obligan simplemente a apoyar financieramente el síndi
cato, pero no adherirse a él, ya que sería injusto no ayudar al sostenimiento del -- síndi
cato que ha obtenido ventajas laborales".

Desde un punto de vista práctico, parecería que la cláusula de exclusividad de ingreso, podría ser una buena me
dida para evitar conflictos dentro de una empresa, pero en la
realidad, sostener la defensa de la cláusula de exclusión por ingreso y no así por la de expulsión, resulta ilógico, ya
que, sería violada continuamente por el trabajador que in
gresa a la empresa, pues se afiliaría convenencieramente al síndi
cato para lograr su ingreso a la empresa y al lograr su objetivo se desafiliaría del síndi
cato, sin que por ello se le pudiera aplicar una sanción.

En nuestra opinión, lo más idóneo sería el sistema practicado en Suiza con el nombre de "fidelidad al contrato" y no al síndi
cato, o de "cotizaciones de solidaridad"; ya que el fortalecer al síndi
cato es sinónimo de fortalecer el mono
polio y prepotencia de unos cuantos "Líderes".

⁴⁶ DE FERRARI, Francisco, OP.CIT. Pág. 383.

Por otro lado las cláusulas de preferencia sindical son las que otorgan mayores beneficios a los miembros del sindicato titular del contrato colectivo. El ámbito de aplicación de la cláusula se dá en determinadas circunstancias. Vgr.: cuando para un ascenso concurren dos trabajadores en igualdad de condiciones, se debe dar preferencia al sindicado en caso de despido por razones económicas se preferirá al sindicado. Este tipo de cláusula, única y exclusivamente tiene a ser, en la realidad, una presión para que se afilie el trabajador, pues su necesidad de trabajo y de obtener mayores ingresos, para así estar en aptitud de llevar algo más a su casa, lo coaccionan.

La clasificación de las cláusulas hecha con anterioridad, es meramente enunciativa, no limitativa, ya que podrán existir tantas denominaciones como cláusulas existan. Más aún si tomamos en cuenta que las cláusulas pueden tener una aplicación más allá de la extinción de la relación de trabajo, otorgando beneficios a los extrabajadores o sus familiares. Vgr.: Regulación de pensiones, prestaciones a inválidos, prestaciones a favor de viudas, huérfanos.

Podrán existir cláusulas prohibitivas ⁽⁴⁷⁾ Vgr.: que

⁴⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México, Talleres de Offset Setenta, S.A. México, 1981, Tomo I, Págs. 1116 a 1124.

prohiban el trabajo extraordinario o en domingo; los pactos laborales con otros sindicatos diferentes al titular del contrato; emplear trabajadores sin permiso del sindicato titular. Pero en ningún caso podrán las cláusulas contener renuncia a los derechos de los trabajadores. Por lo que en contrario, la cláusula que la contenga será nula.

Por toda prestación abolida, deberá ser establecida otra y por otro lado, en el caso de cláusulas no negociadas se aplicará la Ley Federal del Trabajo y costumbre laboral.

Las cláusulas del contrato colectivo de trabajo están estrechamente vinculadas con los derechos y obligaciones de los patrones, trabajadores y sindicatos. (48)

Los convenios colectivos por lo general superan en cuanto fines, alcance o beneficios los derechos que la Ley Laboral consigna a favor de los trabajadores y sindicatos. En forma general, algunos de los principales derechos y obligaciones son los que a continuación se señalan:

a) Los Derechos de Los Trabajadores comprenderán.-

- Derecho al Trabajo.- El trabajador tendrá libertad para ejercitar la acción con el objeto de reclamar un trabajo, cuando la Ley Federal del Trabajo y circunstancias le otorguen este derecho.

⁴⁸ IBIDEM. Págs. 1116 a 1124.

- Derecho del Trabajador.- El trabajador tendrá derecho a un salario remunerador; a que se le respete su jornada; a reclamar un recibir indemnización en caso de despido injustificado; al pago de sus prestaciones que derivan de la Ley o del contrato, Vgr. vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorios; al reparto de utilidades; a que se respete el principio "a trabajos iguales, salarios iguales"; a su repatriación, cuando el servicio se preste en el extranjero; a ser afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social o en su defecto que el patrón pague los gastos, pensiones y demás cantidades que por prestación social le corresponda; a que la autoridad y particulares respeten la irrenunciabilidad de los derechos y el principio que señala "que en caso de duda, la interpretación de las normas de trabajo será a favor del trabajador".

- Derecho de Vivienda.- Disfrutará los beneficios del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (artículo 136 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo).

- Derecho de antigüedad.- El trabajador tendrá derecho a la prima de antigüedad de acuerdo a lo señalado por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

- Derecho de Preferencia,⁽⁴⁹⁾ Ascenso e Inveniones.- Debe existir preferencia de los trabajadores mexicanos sobre -

⁴⁹ IBIDEM. Págs. 1116 a 1124.

los extranjeros; de los trabajadores que hayan prestado sus servicios con anterioridad; de los trabajadores sindicalizados a los que no lo estén; en el caso de la prima de antigüedad y liquidación tendrán la preferencia los que hayan laborado más tiempo.

En el caso de que existan vacantes: El trabajador podrá solicitar el puesto o en el caso de que el patrón lo niegue, a que se le indemnice; la empresa deberá publicar el movimiento escalafonario, determinando la antigüedad, categoría y orden de prelación; la vacante se otorgará al trabajador más antiguo.

En el caso que un trabajador tenga una antigüedad de más de 20 años prestando sus servicios no se le podrá rescindir su contrato si no existe "falta grave" que lo justifique.

En caso de invención del trabajador, que beneficie a la empresa, tendrá derecho a una "compensación" complementaria.

b) Las Obligaciones de los Patrones comprenderán:

Cumplir la Ley Laboral, contratos y reglamentos; pagar puntualmente salarios, prestaciones, indemnizaciones; -- proporcionar los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo; proporcionar local seguro para guardar instrumentos y útiles pertenecientes al trabajador; pro-

proporcionar asientos o sillas cuando la naturaleza del trabajo lo requiera o sea idóneo; dar buen trato a los trabajadores; expedir recibos o constancias de salarios; expedir constancias relativas a los servicios del trabajador cuando este lo requiera; conceder tiempo para el ejercicio del voto o para el cumplimiento de servicios prescritos por la Ley o Autoridad (censores, jurados, etc.); facilitar permisos para actividades sindicales; contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas; dar por escrito el aviso de rescisión del contrato individual de trabajo, precisando las causas que dieron motivo a la rescisión.

Con relación al sindicato, el patrón tendrá que: --
Aceptar la suspensión solicitada por el sindicato de los contratos de trabajo de las personas que sean electos para el desempeño de cargos sindicales; poner a disposición del sindicato las plazas de nueva creación y vacantes; hacer deducciones al salario para el pago de las cuotas sindicales; respetar los estatutos y principios de libertad sindical; aplicar la cláusula de exclusión.

El patrón deberá llevar a cabo las modificaciones o instalaciones que con carácter preventivo sean necesarias en el centro de trabajo y en la maquinaria, así mismo, tendrá que seguir las normas de seguridad dictadas por los reglamentos y acuerdos a que hayan llegado las autoridades de traba-

jo y la comisión mixta de higiene y seguridad (botiquín, primeros auxilios, evitar epidemias, etc.).

El patrón en cuanto al aspecto educativo deberá ayudar a la enseñanza obligatoria, colaborar a la alfabetización, proporcionar capacitación y adiestramiento, otorgar becas.

c) Prohibiciones Impuestas a los Patrones que implican Obligaciones Indirectas:

Negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo o edad; exigir a los trabajadores la compra de artículos de consumo de determinada tienda o establecimiento comercial; establecer expendios de bebida embriagante o casas de juego en el centro de trabajo; retener el salario, pagar menos del mínimo, embargar, multar, compensar o ceder el salario del trabajador; utilización de menores de 14 años de edad para trabajar; la venta de plazas de trabajo; obligar a los trabajadores a afiliarse o separarse de un sindicato o agrupación, en general - intervenir en el Derecho de la Libre Sindicación; hacer propaganda política o religiosa, autorizar colectas o suscripciones a determinados órganos informativos; emplear el sistema de "poner en el índice" o en las llamadas "listas negras" a trabajadores que se separen o sean separados del trabajo; señalar jornada inhumana, excesiva o mayor de la permitida; contratar con otros sindicatos que no sea el titular del contrato colectivo.

d) Las Obligaciones de los Trabajadores consistirán en:

Realizar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero, en el tiempo, forma y lugar convenido; restituir el material no usado y conservar en buen estado los útiles de trabajo; guardar el secreto profesional, técnico, comercial, de fabricación, administrativo; prestar auxilio cuando peligren las personas o centro de trabajo; conducirse con probidad y honradez; guardar respeto a sus compañeros y empleadores; someterse a los exámenes médicos; observar las medidas de seguridad e higiene..

e) Le está Prohibido al Trabajador:

Ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros, la de terceras personas o la de la empresa; faltar sin justificación a su labores; presentarse bajo la influencia de alguna droga enervante; portar armas; suspender labores sin causa; hacer colectas o propaganda en horas de labores; desviar el uso de los útiles de trabajo con fines propios.

f) Las Obligaciones del Sindicato son:

Proporcionar informes solicitados por la Autoridad; no coaccionar la libertad sindical, no restringir el derecho sindical de los trabajadores (reunión, libre expresión, etc.); respetar el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo que se encargará, éste, de las cuestiones de orden --

técnico y administrativo para la ejecución de los trabajos --
(artículo 422 de la Ley Federal de Trabajo).

g) Le está Prohibido al Sindicato:

Intervenir en asuntos religiosos; ejercer la profe---
sión de comerciante con ánimo de lucro; coaccionar la liber--
tad sindical; las huelgas arbitrarias, cierres, paros o boycot
Inexplicables y sin fundamento.

Serfa sumamente extenso el pretender abarcar la am---
plia gama de Derechos y obligaciones que tienen tanto los tra
bajadores como sindicatos y patrones, por lo que nos hemos li
mitado a enunciar únicamente los más usuales e importantes, -
más aún que las partes que intervienen en la firma o revisión
del contrato no tendrán más límite que el de sus propias capa
cidades.

D) Requisitos

Como ya se dijo en el inciso B) del presente capítulo,
el patrón que emplee trabajadores, miembros de un sindicato,-
tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite,
un contrato colectivo. Aunque terminológicamente la Ley Fede
ral del Trabajo, incurre en una contradicción, ya que el ----
"obligar a contratar" es un absurdo; debido a que el contra--
tar presume un acuerdo de voluntades, lo anterior se debe me--
ramente a un error de semántica atribuible a la historia e --

idlosincrasia laboral mexicana.

En la realidad, el contenido y profundidad histórica del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, hasta la fecha, han sido incuestionables, tan es así que no existe antecedente de acción procesal de algún patrón para declarar que del contrato colectivo, o que su consentimiento estuvo viciado por error, sorprendido por dolo o arrancado por violencia, en los términos de los artículos 1812 y siguientes del Código Civil para el Distrito Federal.

El sindicato titular de la acción para exigir la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo, es el que demuestre tener la representación del mayor interés profesional de los trabajadores, no siendo el que tenga afiliado el número mayor de trabajadores fuera de la empresa, sino que el porcentaje habrá de establecerse dentro de la empresa.

Al sindicato titular le corresponde el ejercicio de los derechos y acciones sindicales, con relación a la firma o revisión del convenio colectivo, por lo consiguiente, si el sindicato se torna minoritario, perderá su legitimidad para gobernar. Es decir, si el sindicato mayoritario que celebró el contrato colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo general, el contrato colectivo de trabajo, en sus efectos, alcanza no sólo a los miembros del sindicato titular, sino también a los no miembros, e inclusive a los que ingresen con posterioridad a la empresa o presten sus servicios como empleados de confianza, este último será aplicable salvo disposición en contrario pactada entre el sindicato y el patrón y que sea consignada en el contrato colectivo.

La Ley Federal del Trabajo ha tomado como base para determinar y resolver la concurrencia sindical por la firma del contrato colectivo dos principios; el de especialidad --- (Sindicatos Gremiales o de Industria) y el de mayor interés - profesional.

La Ley Laboral, al autorizar la pluralidad de contratos colectivos y sindical, en realidad crea la concurrencia sindical, y por consiguiente no dejará de ser un problema cotidiano las luchas intersindicales y las absurdas huelgas -- llevadas a cabo por una minoría gremial, que paralizan la producción de la empresa, provocando así resultados funestos en perjuicio de las mayorías.

Los requisitos para la celebración de los contratos colectivos se dividen en formales y materiales. Los primeros consisten en que el contrato debe estipularse por escrito y depositarse ante autoridad competente y el segundo, que exista un sindicato dotado de personalidad jurídica.

El antecedente jurídico de la formalidad de consignar se por escrito el contrato colectivo; es la Ley del Trabajo de Veracruz, y en cuanto a celebrarse por triplicado, bajo pena de nulidad; es de la Ley Laboral de 1931. Lo anterior, --obedece a la necesidad de que el contrato colectivo y su contenido sea conocido con certidumbre, no sólo por los miembros del sindicato contratante. Así mismo, la forma escrita es --una garantía de autenticidad, de certeza de derechos y obligaciones. (50)

El depósito es el procedimiento usual en el Derecho del Trabajo, para dar a conocer el contrato colectivo de la empresa y determinar el momento a partir del cual surte efectos el mismo.

En nuestro sistema jurídico, el contrato colectivo de trabajo está dotado de una vigencia inmediata y directa a las partes, en virtud de que la autoridad depositaria, única y exclusivamente, tendrá la obligación de anotar la fecha y hora de presentación del documento, siendo que con éste sencillo hecho, el contrato surtirá efectos. Y por otro lado, la autoridad no tiene facultad para investigar o solicitar datos que estén más allá de sus facultades y que sólo entorpecerían el

⁵⁰ SUAREZ GAONA, Enrique y ESPONDA DE TORRES, Blanca. Origen y Repercusiones de la 1a. Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Litográfica Torres y Rosas, S.A., México, 1981, Págs. 17 a 36.

Derecho de los contratantes. (51)

El depósito es un requisito para la producción de los efectos, pero en manera alguna un requisito de existencia o validez, o con otras palabras, estamos ante una condición sus pensiva para la efectividad del acto jurídico. (52)

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato colectivo contendrá:

I.- "Los nombres y domicilios de los contratantes"; es decir, el nombre y domicilio de o de los sindicatos de trabajadores y del o los patrones, o del o los sindicatos de patro nes. Siendo siempre por parte de los trabajadores uno o va-- rios sindicatos.

II.- "Las empresas y establecimientos que abarque"; enten diéndose por empresa en los términos de la Ley, la unidad eco nómica 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 contri buya a la realización de los fines de la empresa.

III.- "Su duración o la expresión de ser por tiempo inde-- terminado o para obra determinada"; los contratos colectivos

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 455.

⁵² IBIDEM. Pág. 456.

tienen una temporalidad que la costumbre laboral los designa como tiempo fijo, tiempo indeterminado y obra determinada, - por lo general, estos contratos son revisados parcialmente - por lo que respecta a salarios, cada año y por lo que toca a prestaciones en general o revisión integral, cada dos años. Es de hacer notar, que el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, omitió incluir el artículo 399 Bis.

IV.- "Las jornadas de trabajo"; dicha jornada deberá, como mínimo, ajustarse a lo prescrito en el capítulo II, del - título III de la propia Ley Laboral.

V.- "Los días de descanso y vacaciones"; en el caso de - que faltaren las estipulaciones sobre los días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones consignadas en los capítulos III y IV, del título III de la Ley, lo anterior se desprende de lo señalado por el artículo 393 de la Ley Laboral.

VI.- "El monto de los salarios"; el hecho de que faltare en el contrato colectivo de trabajo la determinación de los - salarios, ocasiona que el contrato no produzca efectos, es de de cir, será nulo por contravenir un mandamiento legal.

VII.- "Las cláusulas relativas a la capacitación o adies--
tramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda".

VIII.- "Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento".

Las dos anteriores fracciones, en nuestra opinión, resultan redundantes e innecesarias, más aún si se toma en cuenta la fracción IX del mismo artículo 391, de la Ley Laboral, la cual menciona lo siguiente:

IX.- "Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley"; aquí encontramos, si hacemos un desglose de la Ley, que la comisión de Capacitación y Adiestramiento, es una de ellas, por lo tanto, carece de sentido lo mencionado en las fracciones VII y VIII del multicitado artículo 391. Así mismo, es de hacer notar que en la Ley se contemplan diferentes comisiones mixtas, las cuales estarán integradas por el patrón y los trabajadores, así como otras comisiones a nivel nacional que no viene al caso analizar.

Por lo que respecta a las comisiones mixtas la Ley señala las siguientes: La de Seguridad e Higiene (artículo 509), la de Reparto de Utilidades en las empresas (artículo 125), la de Capacitación y Adiestramiento (artículo 153-i), la de Escalafón y Antigüedad (artículo 158) y la del Reglamento Interior de Trabajo (artículo 424).

En el contrato colectivo se podrán incluir toda clase de cláusulas, según se desprende de la fracción X del artículo 391, que a la letra dice:

X.- Y, "Las demás estipulaciones que convengan las partes"; de esta fracción se desprende la facultad de las partes contratantes para incluir en el contrato colectivo cuanta cláusula consideren necesaria, siendo que no se podrá estipular renuncia a los derechos de los trabajadores o contravenciones a las disposiciones legales.

En el caso de que al contrato colectivo de trabajo, le falte uno o más de los elementos esenciales para integrarse, será inexistente.

El contrato colectivo de trabajo es revisado periódicamente y esto tiene como objeto el conservarlo o inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición. Es necesario que las partes celebrantes del contrato soliciten su revisión, ya que de lo contrario se prorrogará el contrato en sus términos.

La Ley Federal del Trabajo no señala formalidad alguna para solicitar la revisión,⁽⁵³⁾ pero si exige que la solicitud se haga 60 días antes del vencimiento del contrato cuando se trata de revisión integral, y antes de 30 días cuando sea una

⁵³ DE BUEN, Néstor. OP.CIT. Pág. 782.

revisión parcial, o sea, que se revisen únicamente los salarios en efectivo por cuota diaria.

La revisión podrá ser obligatoria o convencional,⁽⁵⁴⁾ la primera debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención, en la inteligencia de que si -- ninguno de los dos hace el emplazamiento, el contrato quedará prorrogado por un período de tiempo igual al originario, y la revisión convencional será de acuerdo a la que las partes determinen como fecha de revisión. Los períodos de revisión, denominados también Período de Prehuelga, no son términos fatales, pueden ser prorrogados con el objeto de seguir las pláticas conciliatorias que tiendan a conseguir un acuerdo y así estar en posibilidad de evitar la huelga.

En el caso de que no sea ejercido el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por tiempo indeterminado.

La forma de concebir la celebración del contrato colectivo puede ser por varios medios, ya sea mediante acuerdo de las partes, por el allanamiento llevado a cabo por el patrón en cuanto a las pretensiones de los trabajadores, por la decisión de árbitro o de la Junta de Conciliación y Arbitraje,

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. OP.CIT. Pág. 467.

si los trabajadores someten el conflicto a su decisión.

Los sindicatos de trabajadores o los patrones, podrán solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación extraordinaria de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen y cuando exista un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

El contrato colectivo termina cuando el sindicato de trabajadores y el patrón se ponen de acuerdo, expresando su mutuo consentimiento para darlo por terminado; en la práctica es casi imposible que se de esta clase de terminación. Así mismo, existirá la terminación del contrato cuando, entre otras cosas, termine la obra, se terminen las relaciones individuales de trabajo, se cierre la empresa por causas de fuerza mayor o por incosteabilidad de la explotación.

El Contrato-Ley

La Ley Federal del Trabajo, al referirse al Contrato-Ley, menciona que "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo

el territorio nacional".

En México se han constituido poderosas federaciones -
sindicales (Vgr. Petroleros, Siderurgia, Energía Eléctrica, -
Ferrocarriles, Azucareros, Textiles). Cabe agregar que en al-
gunos países se esta insinuando en forma cada vez más neta---
una tendencia hacia la constitución de organismos centrales -
coordinadores de las distintas confederaciones nacionales de
trabajadores⁽⁵⁵⁾ (Vgr. Congreso del Trabajo) y uno de los me-
canismos para lograr dicha centralización es el Contrato-Ley,
ya que mientras unos la defienden, otros la atacan por su fal-
ta de eficacia en la práctica.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores,⁽⁵⁶⁾ al referirse a --
las repercusiones del Contrato-Ley, manifiesta: "generalmente
los patronos no desean Contratos-Ley por considerar que esta-
blece un rasero de igualdad de condiciones para todas las em-
presas, perjudicando ostensiblemente a las más pequeñas y los
sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y
autonomía por tener que sujetarse a criterios a su propia me-
sa directiva".

Nestor De Buen,⁽⁵⁷⁾ no ve con simpatía la Contrata--

⁵⁵ Oficina Internacional del Trabajo. OP. CIT. Pág. 18.

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Citado por Néstor DE ---
BUEN, en su Derecho del Trabajo. Pág. 786.

⁵⁷ DE BUEN, Néstor. OP. CIT. Pág. 786.

ción-Ley, mientras que por el contrario, De la Cueva,⁽⁵⁸⁾ manifiesta su férrea adhesión y señala las virtudes de la Contratación-Ley como "el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas". Constituyendo un grado próximo a la Ley, elevándose "sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos".

Como ya dijimos, en un inciso anterior, en nuestra opinión el Contrato-Ley es una forma o medio de centralizar el poder en manos de unos cuantos líderes sindicales, por lo que no compartimos los respetables conceptos que sustenta el Dr. Mario De la Cueva.

Los requisitos de fondo dan vida a la Contratación-Ley, y consisten en la existencia previa celebrada de un contrato colectivo y que dicho contrato quiera ser elevado a la categoría de Contrato-Ley, mediante la aprobación de la mayoría, consistente en las dos terceras partes de los sindicatos de la industria determinada.

Los requisitos de forma son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad por parte

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 474

de la autoridad y consisten en la solicitud de celebración de un Contrato-Ley que deberá ser presentada por la mayoría ante la autoridad correspondiente (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobernador del Estado o ante el Departamento del Distrito Federal).

Los solicitantes deberán justificar que satisfacen el requisito de mayoría y la autoridad verificará éste y tendrá la facultad discrecional, consistente en que si a su juicio es oportuna y benéfica la celebración del contrato convocará a los interesados, mediante publicación hecha en el Diario Oficial, a una convención, para fijar, las partes integrantes, las bases y contenido del contrato. Aprobado que sea por las mayorías, la autoridad lo declarará Contrato-Ley.

Para que un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de trabajadores sindicalizados de determinada rama industrial, sea elevado a la categoría de Contrato-Ley, los sindicatos de trabajadores o patronos, deberán presentar la solicitud ante la autoridad competente, debiendo acreditar que representan a la mayoría y exhibirán copia del contrato. La autoridad verificará el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial o en periódico correspondiente y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones. Si no se formu-

la oposición, la autoridad declarará obligatorio el Contrato-Ley.

En el supuesto caso que dentro del plazo de quince --- días se formulara oposición, los trabajadores y patrones contarán con quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañando las pruebas que las justifiquen. La autoridad, tomando en cuenta las consideraciones, tendrá la facultad de declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley.

El Contrato-Ley será administrado por el sindicato representante de la mayoría de los trabajadores en cada empresa, surtirá efectos inmediatos y se aplicará por encima del contrato colectivo ordinario, salvo en el caso de las cláusulas que beneficien mayormente al trabajador.

El Contrato-Ley siempre será por tiempo determinado--- (dos años), siendo revisable por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, cada año, la solicitud para la revisión se realizará por lo menos sesenta días antes - del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga.

La revisión integral será bianual y deberá ser solicitada por lo menos con noventa días de anticipación del vencimiento.

imiento del Contrato-Ley. Al llegar a un acuerdo las partes, la autoridad publicará en el Diario Oficial las reformas que haya sufrido el Contrato-Ley y surtirán efectos a partir del día de su publicación o en el señalado por las partes.

En el supuesto caso que ninguna de las partes solicite la revisión del Contrato-Ley, se prorrogará automáticamente, así mismo, sucederá en el caso de que el sindicato no ejercite el derecho de huelga.

Los artículos 420 y 421 de la Ley Federal del Trabajo guardan entre sí una contradicción, el primero de ellos menciona que si "no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato-Ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración", mientras en la fracción II del artículo 421, se señala la terminación del Contrato-Ley "si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga". Es decir, que si no ejercitan el derecho de huelga, por ende el Contrato-Ley se dará por terminado.

El otro caso posible que dará motivo para la terminación del Contrato-Ley, será el mutuo consentimiento de las partes para darlo por terminado.

El radio de operación del Contrato-Ley se extiende a una rama industrial y se admiten en dichos contratos la aplicación de la nociva cláusula de exclusividad (artículo 413).

En lo referente al contenido que debe tener el Contrato-Ley, la Ley Federal del Trabajo hace mención a las mismas formalidades aplicables al contrato colectivo ordinario, con la salvedad que el número de contratantes y lugares en que de be registrar se ven acrecentados y, por otro lado, la temporalidad en el contrato colectivo ordinario podrá variar, mientras en el Contrato-Ley la duración no podrá exceder de dos años.

CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO

Al tratar de explicar la doctrina la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo, ha dejado en su larga secuela un valioso antecedente de los cambios sociales, históricos y jurídicos. El Derecho de Trabajo día a día se ha visto enriquecido con esos cambios evolutivos, que en más de las ocasiones son producto de encarnizadas discusiones y contradicciones teóricas, que por más ilógicas que parezcan, no dejan de tener su notoria parte de razón.

La legislación y el pensamiento, a través del tiempo, han legado a los estudiosos del Derecho una tarea sumamente compleja, al grado tal, que hasta la fecha no se ha concebido una definición de aplicación universal sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva. El manejo de ideas subjetivas, las opiniones parciales o que toman partido defendiendo teorías preestablecidas careciendo de fuerza en la actualidad, las teorías que contemplan a la institución desde un sólo punto de vista sin contemplar sus efectos, la evolución, ni la mutabilidad de la legislación, han hecho imposible llegar a un acuerdo. Resulta fácticamente imposible extirparle al inquieto estudioso sus ideas y es difícil convencerlo para adherirlo a una teoría determinada, por lo tanto, vemos como una utopía el querer unificar criterios.

Los autores han pretendido determinar la naturaleza jurídica de la convención colectiva con referencia a concepciones privatistas o publicistas⁽¹⁾ y se han visto incrementadas, las teorías, con amalgamas que pretenden insertar fenómenos sociológicos, por lo que nos vemos precisados a clasificar el presente estudio siguiendo principalmente a las teorías de mayor trascendencia, a saber: Las Teorías Civilistas, las denominadas de Transición, las Jurídico Sociales y las Publicistas.

Teorías Civilistas

El aspecto que une a todas estas teorías es el principio de la autonomía de la voluntad, en donde las partes interventoras otorgan su consentimiento con el objeto de llegar a un acuerdo.⁽²⁾ Como plataforma para ubicar a la contratación colectiva de trabajo se han utilizado primordialmente las estructuras del Derecho Civil Romano-Napoleónico.

La distinción principal entre un contrato privado y el convenio colectivo de trabajo se encuentra en la extensión, el Derecho Civil, al aplicar en forma estricta la figu-

¹ CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral. -- Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966. Págs. 137 a 139.

² RUPRECHT, Alfredo J., Derecho Colectivo de Trabajo, Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros. Madrid, España, 1977. -- Pág. 67

ra latina "Res inter alios acta, nobis nec nocet nec prodest" (Los actos concertados por otros no dañan a los extraños al convenio), se ha visto imposibilitada para explicar el instituto. (3)

Otro factor decisivo que influye para que las corrientes civilistas se vean impedidas para demostrar sus teorías son los efectos "erga omnes" atribuidos a la convención, su pretendida inderogabilidad y esa doble relación jurídica que la convención colectiva creaba según los autores.

Independientemente de que la doctrina no encontraba una explicación satisfactoria de la convención colectiva, las Leyes reconocieron al contrato colectivo. El primero de febrero de 1909 se promulgó el Código Civil Holandés, fué la primera Ley en el continente europeo en reconocer y reglamentar al contrato colectivo. El Código Federal Suizo de las obligaciones, con posterioridad reglamentó también el contrato colectivo. Por lo tanto, la coalición dejó de ser un delito y los trabajadores no tuvieron impedimento para celebrar reglamentaciones colectivas. De ahí que los estudiosos pretendieran explicar la institución desde diversos puntos de vista, siendo los principales los que a continuación se mencionan.

³CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 132.

- Contrato de Adhesión.-

Buscando una explicación sobre la naturaleza jurídica intentaron equiparar al convenio colectivo con un contrato de adhesión, en el cual "una de las partes está obligada a aceptar los términos y condiciones que le impone la otra, es decir, que su consentimiento no interviene en absoluto"⁽⁴⁾,

Este tipo de contrato fué muy usual en los siglos XIX y principios del XX, en el cual, el más débil se adhería al contrato formulado por el más fuerte; en el Derecho Civil todavía es frecuente ver este tipo de contratación, pero en materia de trabajo, el contrato de adhesión ha dejado de tener aplicación alguna, ya que las partes que fijan las cláusulas del convenio colectivo de trabajo se encuentran por lo general en igualdad de condiciones, o sea, se ven igualadas las fuerzas de presión,

- Contrato Innominado.-

Por otro lado, Capitant y Cuche reconocen, en la convención colectiva, un contrato innominado no estudiado hasta ahora, no reglamentado por la Ley y del cual es necesario determinar los efectos inspirándose en el fin perseguido por los signatarios⁽⁵⁾.

⁴RUPRECHT, Alfredo J. OP. CIT. Pág. 77

⁵DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, -- Editorial Porrúa, México, 1954. Págs. 493 y 494.

Esta apreciación resulta de que la gran mayoría de -- los autores de la época partían de principios contractualistas, inspirados principalmente en el Código de Napoleón, que definía al contrato en su artículo 1,101 como "un convenio -- por el cual una o varias personas se obligan hacia otra u --- otras a dar, hacer o no hacer alguna cosa".

La teoría tendría razón si el convenio colectivo fuese un contrato; pero dicho pacto no integra típicos contratos civiles. Más aún, si tenemos en cuenta que los convenios colectivos de trabajo constituyen el molde utilizado para que, dentro de él, sean vaciados los contratos individuales, y --- para su aplicación, resulta indispensable que el convenio colectivo se formalice, se concrete y adquiera relieve⁽⁶⁾, además, se aplica a personas no participantes en su elaboración en forma alguna⁽⁷⁾, siendo ésta última situación inexplicable a la luz del Derecho Civil y más aún por la costumbre de la época, la cual subestimaba la participación de los trabajadores en las políticas internas de las empresas. ya que el --- hecho de hacer uso de la huelga como medio de presión para lograr la contratación, era un choque en contra de principios imperantes y se encontraban plasmados en leyes con un espíritu anquilosado de individualismo.

⁶ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 146.

⁷ RUPRECHT, Alfredo J. OP. CIT. Pág. 78

- Teoría del Mandato.-

Al no poder explicar las teorías que anteceden los efectos extensivos en contra de personas que no habían pactado directamente la convención, esta teoría intenta explicar cómo un acuerdo surte efectos, independientemente o a pesar de la ausencia de una voluntad expresa.

Para justificar esa expansiva eficacia, un grupo de calificados civilistas se pliega a la teoría de que en las convenciones colectivas existe un mandato, en ocasiones expreso y en otras tácito. Toma como base, esta teoría, el hecho de: al estar todos los integrantes del sindicato obligados a respetar el convenio, la única explicación lógica era que habían otorgado mandato a la respectiva asociación y éste, en tal virtud, celebró el convenio colectivo. Así, los trabajadores eran los mandantes; la asociación profesional, la mandataria y el negocio, las condiciones de trabajo futuras ⁽⁸⁾.

Claro esta, fáctica y teóricamente, los partidarios de esta teoría se ven imposibilitados para explicar en qué términos y forma, los miembros del sindicato otorgan el mencionado mandato, por lo consiguiente, se apartan de un punto de vista real y por ende incurren en el error de sólo pretender explicar en virtud de qué poderes obra el sindicato, sin

⁸ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 495.

contemplar las particularidades o peculiaridades de la institución.

Otras razones que invalidan la teoría es que el mandato no obliga nunca al mandatario, sino simplemente al mandante y después de concluido el objeto del mandato, ninguna relación de derecho existe entre los mandatarios, o sea, entre el sindicato y sus miembros, pero es falsa esta postura en cuanto al convenio colectivo, por que el sindicato vigila el cumplimiento del mismo durante todo el tiempo que sea necesario.

Siendo que esta teoría no explica en lo más mínimo -- quién confiere el mandato y en el caso de ser la mayoría de los trabajadores quien lo otorgara, cuál sería la situación de las minorías inconformes o de las personas que en lo futuro entraran a prestar sus servicios en la empresa donde rige el contrato pactado, la misma adolece de grandes defectos, -- los cuales la excluyen para explicar la institución.

El mandato, por otra parte, es un acto formal y expreso, por lo que la simple afiliación a la organización obrera no podía ser interpretada como el otorgamiento de un poder para actuar por otro ⁽⁹⁾, por lo que los autores, pretendiendo -

⁹ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, Volumen IV, segunda edición, 1974. Pág. 344

explicar este fenómeno, le dieron a la convención colectiva - el carácter de mandato complejo⁽¹⁰⁾, en el cual cada miembro, al ingresar al sindicato, aparentemente otorgaba un doble mandato a la directiva; en primer término que el mandatario gestionara con el empresario mejores condiciones de trabajo y, - en segundo lugar, que obligara a cada miembro del sindicato y a los futuros socios a cumplir lo estipulado en el contrato colectivo. Esta postura incurre en el error de no tomar en cuenta que el sindicato carecía de acción para obligar a los miembros a cumplir el contrato colectivo.

- Estipulación a Favor de Terceros.-

Esta teoría pretende explicar la contratación colectiva considerando al sindicato obrero como estipulante, el cual convendría con el patrono o la asociación patronal, que sería el promitente, las condiciones generales del trabajo. Los terceros beneficiarios serían los obreros.⁽¹¹⁾ Lo que los autores no tomaron en cuenta es que, a la luz del Derecho Civil, los terceros pueden negarse a aceptar lo convenido en su provecho o deben ratificarlo y siendo que es necesaria dicha ratificación, como se obtendría la misma por parte de los disidentes o inconformes con la revisión contractual.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 496.

¹¹ DE FERRARI, Francisco. OP. CIT. Pág. 345.

La estipulación a favor de terceros no es propiamente un contrato, sino que es únicamente una mención de derechos, por lo que sólo puede señalar derechos y no obligaciones. -- Por lo tanto, no es aceptable esta explicación. Más aún, el convenio colectivo es una figura jurídica autónoma que contiene derechos y obligaciones aplicados en forma obligatoria.⁽¹²⁾

- Contrato Míxto.-

Deslandres⁽¹³⁾ intenta, para explicar el fenómeno jurídico de la convención colectiva, convinar el contenido de dos o más contratos civiles, incurriendo en fallas de mayor tamaño y como consecuencia no se resuelve el problema de la naturaleza del convenio colectivo de trabajo. Convinó fundamentalmente las teorías del mandato y de la estipulación a favor de terceros: "Un mandatario que fuese, a la vez, parte en el contrato que concluye a nombre de otro, como lo es el que estipula en favor de un tercero; he ahí la forma más precisa que he podido encontrar para caracterizar el papel jurídico desempeñado por el sindicato".

Dicha teoría pasó por alto la fuerza expansiva de la convención colectiva, ya que no contempló en su explicación cómo se va a aplicar el contrato a terceros ajenos a la cele

¹²DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 497.

¹³Citado por DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 498.

bración de la convención y sobra decir que en lugar de aclarar la situación, la complica, pues une los defectos, ya de por sí criticados, de las doctrinas utilizadas como medio para explicar el instituto.

- Doctrina de la Gestión de Negocios.-

El principal expositor de esta teoría fué Galizia, ⁽¹⁴⁾ quien sostenía que las asociaciones profesionales no obraban - en virtud de un mandato, sino lo hacían como gestores de negocios, la asociación obraba en favor de sus miembros en defensa de los intereses profesionales.

La figura jurídica usada por Galizia, en poco se asemeja en la realidad al fenómeno de la sindicación, en la virtud de considerar a la asociación profesional como un ente actuante en forma graciosa y se puede desprender de cualquier obligación ante sus miembros, con la facilidad concedida por la gestión de negocios, pero en la realidad la gestión implica que el gestor debe practicar el acto voluntariamente, en defensa o beneficio de los intereses del otro, sin ninguna obligación de hacerlo y totalmente ajeno al negocio celebrado, situaciones que no se dan en los convenios colectivos. ⁽¹⁵⁾

¹⁴RUPRECHT, Alfredo J. OP. CIT. Pág. 73.

¹⁵DE LA CUEVA, Mario, OP. CIT. Pág. 494.

Así mismo, es de hacer notar el detalle importantísi-
mo de que en la gestión de negocios el gestor no queda intere-
sado en los resultados del negocio y sabemos que las asocia-
ciones profesionales sí lo están por estar obligadas directa-
mente con los miembros que la integran y sigue con su misión,
ya después de concluida la revisión.

Para concluir, resulta absurdo intentar siquiera el -
equiparar la contratación colectiva con la figura que hace va-
ler Galicia, pues el trabajador miembro o no de la asociación
profesional, se podría negar a acatar lo estipulado por las -
partes sin que el sindicato tuviera derecho o elemento alguno
para exigir lo contrario.

↳ Crítica a las Teorías Civilistas.-

Las teorías expuestas se basan fundamentalmente en el
principio de la autonomía de la voluntad como fuerza vincu-
lar. Las doctrinas civilistas resultan inadecuadas para reco-
nocer un fenómeno social y jurídico que, como el de los conve-
nios colectivos de trabajo, ofrece distinta naturaleza. Es --
contractual por cuanto hay acuerdo de voluntades y normativa,
por su aplicación general a aquellos que no los han consenti-
do, ni participado en forma alguna en el acuerdo. (16)

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo. OP, CIT, Pág, 151

El simple acuerdo de voluntades nada aclaraba respecto a esa fuerza expansiva del convenio colectivo.

Teorías de Transición

Son las teorías que parten del Derecho Civil y que sufrieron cambios como consecuencia de los fenómenos sociales. Las teorías civilistas son insuficientes para explicar la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo, y ante tal situación los juristas optaron por darle una mayor atención al interés colectivo y no así a la voluntad individual.

La obligatoriedad, inderogabilidad y extensión del contrato colectivo, eran un enigma para el Derecho Civil; los Códigos de Holanda y Suiza habían consentido en la obligatoriedad e inderogabilidad y era necesario explicar el fenómeno. La evolución de la institución se adelantaba a los quehaceres de la doctrina y Gaetan Pirou señaló la aparición de una nueva corriente, y Gallart Folch⁽¹⁷⁾ habló más tarde de las doctrinas de transición, las cuales pretendían conciliar la idea del contrato con las nuevas exigencias.⁽¹⁸⁾

- Teoría del Uso o Costumbre Profesional.-

Lambert, Pic y Garraud,⁽¹⁹⁾ entre otros, consideran -

¹⁷ Citado por DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 500.

¹⁸ Citado por DE LA CUEVA, Mario. IBIDEM. Pág. 500.

¹⁹ IBIDEM. Pág. 500.

que la generalización de los pactos colectivos revela la existencia de prácticas profesionales que, a título de costumbre industrial, podrían ser impuestas como normas reglamentarias en las relaciones de trabajo exigibles ante los tribunales de justicia.

Los países europeos y Estados Unidos, en esta época, se encontraban fortaleciendo su industria, y para ello era necesario controlar de alguna forma los movimientos obreros y continuos choques que se daban en lo social. El Estado, por lo general, se mantenía a favor del auge industrial, ya que éste le reportaba grandes beneficios, pero a la vez tenía la obligación y la necesidad de preservar la paz social, para hacer efectivo dicho auge.

Kaskel⁽²⁰⁾ afirma concretamente que son producto de una acción impuesta por los grandes intereses de la industria. A ello objeta Gallart que cómo podría imponerse una convención pactada, precisamente, para derogar los usos industriales hasta entonces en vigor.

Esta teoría considera a la contratación colectiva como uso o costumbre general con aplicación a toda la entidad sindical y aún aquellos que son ajenos a la misma. Siendo la obligatoriedad emanada del poder público.

²⁰ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 153.

Jean-Marie Arnion, menciona una sentencia dictada en Francia en el año de 1905, en donde se afirmó que las tarifas de una convención aceptada por la gran mayoría de los patrones y trabajadores debía ser considerada como uso de la profesión y, consecuentemente, aplicarse a las personas que no estuviesen ligadas a la convención, (21).

La naturaleza jurídica de esta obligatoriedad surge, según dicha teoría, de la necesidad de conceder valor general y obligatorio a la costumbre o uso más beneficioso para el trabajador.

No obstante, tiene de falso el conceder naturaleza jurídica a lo que no constituye sino uno de los efectos de los pactos colectivos, la obligatoriedad. (22)

Por otro lado, la perpetua mutabilidad de las convenciones colectivas de trabajo en relación a algunas de sus cláusulas, no se compadece con la estabilidad de los usos industriales. (23)

- Representación Legal.-

Esta teoría ha sido sustentada, entre otros, en Italia, por Barassi (24) y por Ranelletti. Parten del supuesto

²¹ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 504.

²² CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 155

²³ RUPRECHT, Alfredo J. OP. CIT. Pág. 88.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Págs. 504 a 510

de que la Ley concede un título de representación al síndicato, para convenir condiciones de trabajo en nombre de los -- asociados, y aún de todos los que pertenezcan a la profesión en virtud de ese título, la convención colectiva obliga a -- cuantos comprende, como en Derecho Civil liga al representa-- do todo lo hecho por su representante.

Derivando sus facultades de la Ley, el síndicato -- que tiene representación gremial no actúa como mandatario de sus asociados, sino representando los intereses profesiona-- les de los trabajadores. Esta teoría omite determinar si -- los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen un contrato o una Ley.

Barassi⁽²⁵⁾ sostiene: "La práctica de la representa-- ción síndical se proyecta sobre la postura recíproca de los representantes de los dos sindicatos adversarios que se avie-- nen a discutir la convención, aquella misma antítesis que se para al empresario considerado aisladamente de la persona -- que se presenta para ser tomada como trabajador. La misma - representación es la que lleva a ese resultado". Se susten-- ta en el principio que la Ley ha otorgado a la asociación -- profesional, la representación de la categoría profesional - respectiva y, por tanto, ella concluye los convenios colectivos con fuerza "erga omnes" en virtud de tal norma, pero no

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Págs. 504 a 510.

explica la naturaleza de la convención, por que sólo se limita a hacer mención de la forma en como son representados o afectados los sujetos a quienes se les aplicará la convención.

- Teoría de la Personalidad Moral Ficticia.-

A principios del siglo XX, M. Nast formuló su intermedio entre el mandato y la estipulación en beneficio de otro, y que denominó de la "Personalidad Moral Ficticia"⁽²⁶⁾ que, según De la Cueva, fué la primera teoría de transición.⁽²⁷⁾

De acuerdo con esta teoría, la cual supera la gestión de negocios, la de mandato y la relativa a la estipulación a favor de terceros, se considera que el sindicato no es parte de la convención, sino que son los afiliados los que concluyen ésta. El sindicato es una colectividad negociante en favor de sus miembros y tiene una existencia puramente ficticia.

Según Nast,⁽²⁸⁾ la personalidad jurídica es una ficción dado que los individuos son los verdaderos destinatarios de las normas, es decir, al contratar una persona jurídica --

²⁶ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 156.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 498.

²⁸ IBIDEM Pág. 498.

sus miembros son los verdaderos titulares. En consecuencia, al pactar un sindicato obrero un convenio colectivo, los que en realidad lo hacen son trabajadores y por ello quedan obligados a su cumplimiento, por tanto, tiene lugar aquí el efecto normal de la personalidad ficticia del grupo.

No es viable esta tesis ya que niega a la asociación profesional su personalidad propia, siendo esto contra su existencia misma y, por otro lado, no determina la naturaleza del convenio colectivo, sino que únicamente se refiere al vínculo entre asociados y sindicato.

- Teoría del Pacto Social. -

De Vischer la defiende diciendo que tanto los patronos como los trabajadores, al ingresar a la entidad sindical, se someten a las decisiones de la mayoría, de tal forma que - entre trabajadores y patronos no hay contrato, pero sí coincidencia de intereses. Se trata, por tanto, de una Ley profesional, donde se disciplinan, de manera objetiva y permanente, las relaciones profesionales entre los trabajadores y patronos. (29)

Los intereses personales de los miembros de los sindicatos se inclinan ante los de la mayoría y a los estatutos. Lo que resuelva el sindicato es "Ley" para el grupo.

²⁹CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 158.

La crítica es que maneja bases lógicas en cuanto a la voluntad de las mayoría y minorías, pero no se explica la extensibilidad del contrato colectivo.

Esta teoría fue ampliada por Crepin,⁽³⁰⁾ al mencionar que, al ingresar los trabajadores al sindicato consienten por anticipado las decisiones de la mayoría, que viene a ser la voluntad general. Basándose, esta teoría, más bien en el "Pacto Social" expuesto por Rousseau,

- Teoría de la Solidaridad Necesaria.-

Inspirado en De Vischer, Rouast sostiene que nos hallamos en presencia de un Derecho Colectivo superior a los Derechos Individuales, y señala el parecido de esta situación con la suspensión de pago y el Concordato en la quiebra, donde la minoría debe someterse a la mayoría, si ésta acepta un convenio con el deudor. Partió de la idea de la solidaridad social y de la necesaria subordinación de los intereses individuales a los colectivos, basándose en que en el convenio colectivo celebrado por asociaciones profesionales hay un Derecho Colectivo superior a los Derechos Individuales, en sentido objetivo.⁽³¹⁾

³⁰RUPRECHT, Alfredo J. OP. CIT. Pág. 82.

³¹CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 160.

Rouast subordina el interés individual al colectivo y de ésta forma explica la obligatoriedad de la convención normativa. La sumisión se logra por solidaridad de todos -- los que estan en una situación análoga, sumisión que engendra "un derecho colectivo, superior a los derechos individuales". (32) Identifica a su teoría en un tercer género, Derecho Profesional, diferente al Derecho Público y Privado, donde el pacto colectivo resulta ser Ley para todos, aún para los disidentes.

Esta teoría no explica a la convención colectiva como figura jurídica, sino que únicamente considera sus efectos, la aplicación de la convención a toda la profesión y hace un estudio más bien sociológico.

Teorías Jurídico-Sociales

Las teorías denominadas civilistas y las de transición, son inaceptables para explicar el fenómeno jurídico de la convención colectiva de trabajo, por que no dan base alguna para establecer, concretamente, el origen de la fuerza obligatoria del convenio colectivo, además, no precisan el carácter jurídico de dicha figura.

³² IBIDEM. Pág. 162.

Las teorías examinadas estiman al convenio colectivo de trabajo como un convenio privado, mientras las teorías --- jurídico-sociales concideran al convenio como constitutivo de una reglamentación profesional de caracter normativo, con la misma eficacia de la Ley por ser, incluso, una Ley llamada a regir la profesión. (33)

Las teorías jurídico-sociales superan los límites -- del Derecho Privado clásico para penetrar en el área del Derecho Público. Se le da al sindicato ciertas atribuciones le-- gislativas, parecidas a los poderes del Estado.

- Teoría Sindicalista Integral.-

Para esta teoría, los sindicatos tienen ciertos poderes, o a ellos se les conceden éstos, para regular las situa-- ciones de orden profesional que se producen entre trabajado-- res y empresarios. Se pretende, de ésta manera, reconcer -- una cierta soberanía sindical otorgada por los poderes públi-- cos, al autorizar efectos normativos para la categoría profes-- sional de que se trate.

Sorel y Leroy⁽³⁴⁾ son los principales defensores de esta doctrina. El sindicato es autártico, soberano, en rela-- ción a sus miembros, disfrutando de imperium frente a sus aso

³³ IBIDEM. Pág. 165.

³⁴ RUPRECHT, Alfredo J. OP. CIT. Pág. 88.

ciados y obliga a los demás que no revisten dicho carácter, por que es una manifestación de la soberanía sindical.

El sindicalismo Integral es producto de corrientes filosóficas, sustentadas principalmente en principios marxistas, pretende proteger al proletariado utilizando bases que en la práctica serían poco afortunadas, como sería el delegarle al sindicato facultades o poder tan inmenso que pudieran convertir al mismo en un dictador de sus propios miembros.

- Teoría Normativista.-

Para la teoría normativista la naturaleza jurídica de la convención colectiva no es contractual, sino legal, - por constituir, según ésta, una verdadera Ley. Los sindicatos van haciendo normas que tienen el mismo sentido imperativo de las reglas establecidas por el Estado. El particular y las asociaciones le quitan al poder estatal su facultad de legislar respecto a determinadas actividades especializadas, para crear disposiciones normativas de trabajo para un ámbito profesional y territorial determinado.

Según Ruprecht, la paternidad de esta teoría se debe a Kelsen. ⁽³⁵⁾ "El Convenio Colectivo es una verdadera -- Ley, pues al lado de la ley escrita se va formando otro Dere

³⁵ iBIDEM. Pág. 96.

cho Positivo. Aquél obtiene su normatividad de carácter general del hecho de ser una regla objetiva creada como tal Derecho por voluntad del Estado, que es quien asume en definitiva la personificación plena de todo ordenamiento jurídico". (36)

La teoría en cuestión pasa por alto que la personalidad jurídica del sindicato, así como las facultades inherentes a él, son producto de la legislación Estatal y, por lo consiguiente, resultaría incongruente que un ente creado por la propia Ley supere, inclusive, en su imperium a la propia Ley. Creemos en la existencia de una libertad para dictar reglas que deban ser aplicadas internamente, pero de ninguna manera equiparable al poder coactivo de la norma jurídica, lo que en caso contrario representaría una violación a la libertad de los sujetos a quienes va dirigida la supuesta "norma".

- Teoría de la Institución.-

Hauriou, seguidor de Duguit, desarrolló esta doctrina en la siguiente forma: las instituciones son un fenómeno social de repercusión profunda en el Derecho; constituyen un fenómeno de origen subjetivo y producto de una idea, para cuya realización en el medio social surgen organismos que las corporifican, dándoles existencia objetiva. La idea así valorada adquiere una realidad; esta es la institución que engen-

³⁶IBIDEM. Pág. 97.

dra una personalidad superior e independiente a los individuos que la constituyen. Cambian los individuos, pero el fenómeno institucional permanece estable. (37)

Basándose en este fenómeno institucional, Hauriou construyó su complejo sistema jurídico. La institución se descompone en tres elementos substanciales:

a) idea directriz: que en otras palabras es el comienzo, la causa de la institución.

b) autoridad: objetiviza la idea y pugna su realización.

c) comunidad: es el aglutinamiento que atrae a los individuos y los une en torno a la idea de su realización.

Según Hauriou existen dos clases de instituciones:

1) institución-persona: es propia de los organismos.

2) institución-cosa: es la regla que se impone a la voluntad de las partes. (38)

La primera se personifica, la segunda no. De ahí su diferencia.

La convención colectiva viene a ser una institución-regla.

Para Hauriou el convenio colectivo de trabajo es un término intermedio entre el contrato y la institución, consi-

³⁷ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 168.

³⁸ IBIDEM. Pág. 169.

dera que la empresa está transformándose en institución. Esto hará que algún día sea uno de los elementos del orden jurídico institucional. La institución "es todo elemento de la sociedad cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos determinados", (39).

Esta teoría olvida que el convenio colectivo es un contrato que adquiere la forma de una institución con el fin de eliminar la contratación y en atención a las potencias -- económicas que lo celebran, sería un contrato político en su forma.

- Teoría de la Ley Delegada.-

Estas teorías tratan el vínculo entre la legislación estatal y la de los sindicatos.

Gény opina que el monopolio jurídico de la Ley no es definitivo, por que debe rechazarse la conclusión de que la Ley escrita contenga todo el Derecho Positivo. El Estado le delega a los sindicatos facultades para llevar a cabo la formulación de la Ley profesional. (40)

De la Cueva menciona que las convenciones-Ley son un principio de libertad de autodeterminación de las profesiones, concluye afirmando que son las convenciones colectivas

³⁹IBIDEM. Pág. 169.

⁴⁰IBIDEM. Pág. 170.

un ordenamiento abstracto e impersonal con todos los caracteres de los actos a los que León Duguít denominó acto-regla; "su efecto es constituir el ordenamiento al que debe ajustarse todas las relaciones de trabajo, presentes y futuras, de una empresa o de una rama industrial".⁽⁴¹⁾

Si el contrato colectivo de trabajo fuera una Ley material, podría derogar Leyes anteriores, pero este caso no se puede dar en la realidad.

Los convenios colectivos no tienen fuerza de obligar en su origen: se requiere que sean legitimizados por el Estado para que su naturaleza contractual se modifique y se conviertan en obligatorios con efectos de una Ley, teniendo aplicación dentro del ámbito espacial o territorial determinado por la propia convención.

Al convenio colectivo le toca legislar sobre los detalles técnicos, ya que es imposible para el legislador llevarlos a cabo con la precisión del sindicato.

Litala critica la teoría en los siguientes términos: las características de la norma jurídica (obligatoriedad, abstracción, generalidad) se pretenden adjudicar a la convención colectiva, siendo falso ésto, ya que el contrato sólo interesa al sindicato estipulante y a una categoría profesional ---

⁴¹ IBIDEM. Pág. 170.

representada, pero no a todos los ciudadanos. (42)

- Teoría del Reglamento Legislativo.-

Sinzheimer, seguidor de Duguít, sostiene que la declaración de obligatoriedad general tiene el mismo efecto o significado de una Ley estatal, pues si bien la convención colectiva nace de la libre voluntad de las partes, se convierte, mediante el acto declaratorio de obligatoriedad general (por el Estado), en un acto público, con lo cual pierde por completo el carácter primordial de contrato. (43)

Para fundar sus ideas toma en cuenta que las convenciones colectivas de trabajo no surgieron por voluntad del Estado, sino son el fruto de una actividad sindical. El Estado reconoció el valor jurídico-normativo de las convenciones colectivas cuando empezaron a ser una realidad con fuerza ante los trabajadores.

Según Sinzheimer el poder legislativo del Estado no es suficiente para producir todas las reglas jurídicas, por su estatismo y esquematisismo y no siempre pueden seguir el desarrollo social múltiple y cambiante, por lo tanto, las fuerzas sociales se organizan y crean su Derecho, siendo éste, un Derecho autónomo.

⁴² IBIDEM. Pág. 172.

⁴³ IBIDEM. Pág. 172.

La autonomía debe entenderse en un doble sentido: autonomía para dictar la organización interna y producir, por --ese camino, un primer Derecho autónomo, y autonomía para crear en acuerdo con el empresario, el derecho que regule las rela--ciones entre el Capital y el Trabajo. ⁽⁴⁴⁾

- Teoría de León Duguit. -

A fines del siglo XIX, lanzó la tesis según la cual a la concepción individualista del Derecho, de carácter típicamente subjetivo, oponía la tesis de un Derecho Social y estrictamente objetivo. El objetivismo solidarista de Duguit es una reacción contra el individualismo histórico. ⁽⁴⁵⁾

Se inició la separación del Derecho Civil y el contrato colectivo viviría en el Derecho Privado, pero ya no sería Derecho Civil, sería una fuente autónoma de Derecho.

En su teoría, Duguit comenta la necesidad de la transformación de la Filosofía y la Ciencia del Derecho. Los vie--jos esquemas del insnaturalismo y positivismo ya no son idó---neos para la evolución de las instituciones, la primera es una idea romántica y la segunda deja de tener valor al aceptar que el Estado, en la actualidad, no es el único productor de Derecho objetivo.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 554.

⁴⁵ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Págs. 175 a 177

Comenta la lucha del poder político contra el Derecho y viceversa y menciona la necesidad de lograr la solidaridad social para vencer los problemas. (46)

La base de la obligatoriedad del Derecho es la solidaridad y la interdependencia social. El legislador positivo no es el que hace las normas, sino las circunstancias de que se forme fuera de él y se le imponga.

Para Duguit hay tres modalidades de actos producidos por la pluralidad de voluntades: el contrato, el acto colectivo y el acto-unión.

En el contrato las voluntades se encuentran y armonizan, por presuponer la existencia de intereses opuestos, en donde existe la reciprocidad de deudores y acreedores.

El acto colectivo significa la suma de voluntades -- que se dirigen hacia un mismo fin, por pretender todos los -- que intervienen lo mismo; y en el acto-unión se conciertan, - pero no se producen obligaciones, se crean reglas. La convención colectiva pertenece a la categoría de actos que denomina Unión, esto es, el acuerdo producido entre dos o más personas cuyas voluntades coinciden y tienen el mismo objeto y el mismo fin y que, en conclusión, gestan un convenio-Ley. La con--

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Pág. 540.

vención colectiva no es para él, en sus efectos, sino un acto-regla, al cual niega carácter contractual. No constituye un contrato, y sí un acto plurilateral de naturaleza diversa. De ese acto no emanan obligaciones como en el contrato; de él surgen reglas jurídicas. (47)

Se justifica la obligatoriedad de la norma jurídica por estar basada en la utilidad o necesidad social.

El convenio-Ley regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de Derecho. Es una Ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales.

El acto-unión es toda convención que da nacimiento a una regla de derecho o a una situación jurídica objetiva.

- Carácter Mixto de Ley y del Contrato.-

Existen autores que manifiestan su adhesión hacia teorías colectivas, entre otros se encuentra Carnelutti, quien definió la naturaleza mixta del convenio colectivo, al decir que constituye un híbrido, teniendo el cuerpo de contrato y el alma de Ley. En virtud de que el contrato es un acuerdo de voluntades y Ley, porque regula las condiciones de

⁴⁷RUPRECHT, Alfredo J. OP. CIT. Pág. 90.

trabajo en una profesión.

Sostenía que el legislador se veía impedido por los formulismos rigoristas que exigen la expedición de las Leyes, a emitir con la rapidez debida las disposiciones legales que fueran conducentes, por lo tanto, ante tal situación, el reglamento de la relación de trabajo era adoptada con mayor flexibilidad por los grupos particulares que lo pactaban y el Estado le otorgaba fuerza legal.

Alarcón, por su parte, opina que el Derecho Colectivo de Trabajo es la unión de los particulares (Derecho Civil) -- que, al pactar sus convenciones (Derecho Social), el Estado les da carácter de obligatorias (Derecho Público), por otro lado, Duguít estima que el contrato colectivo constituye una reglamentación intermedia entre la Ley y el contrato ordinario. (48)

Otras Teorías

- Opinión de De Ferrari.-

Afirma este autor: el convenio colectivo no es un acto creador de Derecho objetivo, ya que, "los efectos del acto jurídico (de contratar) tienen siempre un campo de irradiación muy limitado y afectan, normalmente, nada más que a

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Págs. 178 a 180.

aquellos que han adquirido -como partes- tales efectos. Por el contrario, las consecuencias que derivan de ese acto jurídico -considerado como un hecho material con relación al resto de las personas- pueden ser ilimitadas, y a veces sorprendentes", (49)

Sostiene que la naturaleza jurídica del convenio colectivo depende de lo establecido por las Leyes que le dieron existencia jurídica y, se inclina por tomar a la convención - desde un punto de vista netamente contractualista, por ser -- las personas que intervienen, sujetos de Derecho Privado, que protegen el interés grupal y no público.

Con el objeto de fundar su teoría, en nuestra opinión con bases sumamente razonables, hace mención a la homologación y a la extensión de la convención colectiva, diciendo que "La homologación o la extensión por el Poder Público de un convenio colectivo es una operación jurídica ajena al convenio colectivo, que se produce con posterioridad a la celebración del mismo, y que no cambia la naturaleza del acto de Derecho Privado que tiene la Convención". (50)

Los efectos "erga omnes" del contrato colectivo son

⁴⁹ IBIDEM. Pág. 162.

⁵⁰ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Ediciones Depalme, Buenos Aires, Argentina, segunda edición, --- 1974. Pág. 358.

generados por la homologación realizada por el poder público y señala que, "La extinción (sic)* de la convención colectiva demuestra que ésta no tiene ni puede tener, respecto de los terceros, más efectos que los que indique la Ley o derivan del acto de la autoridad pública".⁽⁵¹⁾ Es decir, las Leyes otorgan a los sindicatos facultades para negociar en representación de un grupo de trabajadores, pero lo anterior no quiere decir que tengan la capacidad para hacer normas.

- Opinión de Guillermo Cabanellas.-

Para Cabanellas las divergencias que han suscitado las posiciones contractualistas y normativistas, no son sino producto de diferentes puntos de vista adquiridos por los --sectores de la doctrina al realizar el examen de los principios que sostienen. Al igual que De Ferrari, se manifiesta a favor de que la naturaleza jurídica de la convención colectiva debe adecuarse al sistema legislativo del país de que se trate.

Cabanellas se adhiere a las teorías normativistas, sin restarle valor a las contractualistas, ya que al referirse a la extensibilidad del convenio colectivo, sostiene: "De ahí debe aceptarse que las teorías normativistas, que le reconocen a la convención colectiva laboral los mismos efectos

*Léase extensión.

⁵¹ IBIDEM. Pág. 358.

de una verdadera Ley, tiene mayor razón de ser que la simple interpretación contractualista, que ha sido superada por la presencia de grupos sociales en los que el Estado delega facultades para regir las relaciones de orden laboral y por la homologación de los acuerdos logrados, que le conceden carácter de normas generales, con fuerza obligatoria para todos - aquellos que se encuentran comprendidos dentro del área de aplicación, del lapso de vigencia y del desempeño de las actividades y servicios profesionales que constituyan fundamento, objeto y finalidad de cada regulación normativa". (52)

- Opinión de De la Cueva.-

Con el objeto de explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, Mario De la Cueva recurre a las distinciones entre fuentes materiales y formales, y entre -- fuentes estatales y autónomas.

Menciona que el Derecho del Trabajo tiene su fuente en el artículo 123 constitucional y hace especial hincapié para definir las fuentes materiales, en distintos elementos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales, que son creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas para el Derecho Positivo, que constituyen las fuentes formales, que --

⁵²CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Págs. 183 a -- 192.

son las formas a través de las cuales se manifiesta el Derecho. (53)

Abreviando, De la Cueva dice que "Las normas jurídicas se componen de dos elementos: la substancia de que están hechas, esto es, los mandamientos sociales y humanos que tienen por misión regir la conducta de los hombres, y la forma que deben revestir para adquirir imperatividad y convertirse en normas vivas de Derecho Positivo". (54)

El autor hace mención a que en la actualidad es discutible el "dogma de la omnipotencia de la Ley" y, por consiguiente, al presentarse nuevas figuras jurídicas, entre ellas "el derecho del trabajo quien presentó un conjunto de normas nuevas, creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aún en contra de la voluntad del Estado...", dieron origen a "fuentes jurídicas de clase". (55)

Al clasificar las fuentes formales del Derecho, vinculándolas con el Derecho del Trabajo, hace la distinción entre la constitución y las fuentes formales subconstitucionales, así como de las fuentes formales generales y particulares y de las fuentes formales estatales y autónomas. Mencio-

⁵³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, Tomo I, 1982. Pág. - 125.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Tomo II. Pág. 424.

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Tomo I. Pág. 128.

na que las fuentes formales subconstitucionales "son todas -- las formas de creación de Derecho Objetivo, usadas por las -- autoridades estatales, por el pueblo y por las clases sociales", (56) es decir, De la Cueva afirma, enfáticamente, que no es exclusivo del Estado la formulación o creación de normas jurídicas.

Al referirse a las fuentes formales generales y particulares, ratifica su postura en el sentido de que la Ley, la Jurisprudencia y la costumbre, son algunas de las formas de creación del Derecho, pero, para De la Cueva, el Derecho Social como género y el Derecho del Trabajo como especie de aquél, por medio del contrato y de las sentencias colectivas, es también creador de Derecho Objetivo.

Las fuentes formales estatales son las normas creadas por los órganos del Estado y las fuentes formales autónomas son "las producidas directamente por los hombres o por sus agrupaciones, sin intervención y aún en contra de la voluntad del Estado...", (57) Vgr. los contratos colectivos, los contratos-Ley y las costumbres y usos de empresa.

Con base en las clasificaciones realizadas menciona

⁵⁶ IBIDEM. Tomo I. Pág. 129.

⁵⁷ IBIDEM. Pág. 129.

que la convención colectiva de trabajo constituye una fuente formal autónoma del Derecho del Trabajo, ya que, su destino es regular las relaciones de trabajo, presentes y futuras, en una o varias empresas, en una o varias zonas económicas, regiones geográficas o ramas de la industria y del comercio.

A mayor abundamiento, De la Cueva da a entender que la convención colectiva es el medio inventado por los trabajadores para imponer a los patronos condiciones decorosas para la prestación de sus servicios, y dicha convención contiene el carácter de las normas jurídicas en cuanto a su generalidad.

Nuestra Opinión

Es indudable que el pretender determinar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, es una tarea extremadamente compleja y comprometida, prueba de ello es que hasta la fecha no existe teoría alguna que llene por completo el hueco existente en la doctrina.

Sin pretender negarle validez a las teorías expuestas, más aún que para considerarlas debemos tener en cuenta acontecimientos históricos y jurídicos que le dieron elementos razonables a sus creadores para sostenerlas, nos vemos comprometidos a hacer una semblanza de la convención colectiva.

va, con el propósito de poder ubicar a la institución y así estar en aptitud de dar nuestra opinión sobre su naturaleza.

A principios del presente siglo se gestaron, en --- gran parte de los países del mundo, movimientos sociales que ayudaron a los hombres a ver con mayor realismo las infrahumanas condiciones en que vivía el sector configurado por los trabajadores y campesinos.

El pensamiento de la capa socialmente privilegiada, ante la amenaza de ver comprometidos sus bienes, se mantuvo renuente ante la posibilidad de algún cambio, tanto en la estructura social como jurídica. Por lo que no resulta extraño que para justificar la validez de los principios que sostenían los poderosos, se recurrieran a subterfugios que consignaran cualquier indicio de cambio como actos que atentaran contra la estabilidad de las instituciones, y por consiguiente, dichos cambios se encontraban al margen de la Ley.

La convención colectiva, como resultado de la inminente lucha de los trabajadores, fue en un principio atacada y con posterioridad aceptada, los Estados, ante el contundente poder logrado por medio de la unión de los trabajadores, se vieron obligados a otorgarle importancia a las denuncias y exigencias que les fueron formuladas por los trabajadores.

Las Autoridades Estatales nunca llegaron a imaginar

se el alcance que lograría el fenómeno social, por lo que ante tal ignorancia, los gobernantes de la gran mayoría de los países optaron por minimizar las pretenciones de los trabajadores mediante normas que adolecían de una obscuridad total.

Los estudiosos del Derecho Civil, ante las nuevas figuras jurídicas que surgieron, vieron con expectación que las mismas contenían principios inexplicables a la luz de las teorías que se habían manejado hasta entonces, por lo que ante tal situación, optaron por restarle validez a los convenios colectivos.

El convenio colectivo, de facto, operaba y realizaba la misión por la cual fue creado, lo que obviamente ocasionó trastornos en la tradicional Doctrina Civilista, por lo que ante la imposibilidad de destruir la nueva figura, como último recurso se intentó explicarla con base en los lineamientos del Derecho Civil, sin lograr éxito alguno en la pretendida empresa, en virtud de que todas las teorías dejaron de contemplar características novísimas de la institución.

Al correr del tiempo se pretendió, con base en teorías eclécticas y publicistas, explicar la naturaleza jurídica, he inclusive se incrementaron las teorías con la creación de un tercer género independiente a las tradicionales ramas de Derecho, o sea, el Derecho Social.

La convención, desde nuestro punto de vista, es el producto de un acuerdo de voluntades, ya sean las partes particulares entre sí o particulares por un lado y Estado por el otro, quienes otorgan su consentimiento y actúan como partes en la convención, no obstante la intervención estatal en éste último caso, para que la convención se deba considerar un acto jurídico que encaja perfectamente en el Derecho Privado, más no en el Derecho Civil.

Los efectos "erga omnes" que supuestamente crea la convención colectiva, son una postura carente de lógica, ya que la convención en ningún momento alcanzará la virtualidad de la Ley, si así fuera, cada convenio colectivo podría ser un atentado contra la propia constitución y una amenaza constante para la libertad del hombre.

Más peligroso resulta aún el concederle calidad de legislador a los sindicatos que pactan las convenciones colectivas o a éstas darles el carácter de Ley, pues si bien es cierto que las partes se obligan, esto deviene de su propia voluntad y del consentimiento que llevan a cabo los miembros que conforman un sindicato.

Es necesario tener en cuenta que la jerarquización de las Leyes no es producto de la casualidad, sino como forma ordenadora de principios que van de lo general a lo particular y que pretenden salvaguardar cuestiones axiológicas --

que van de más a menos. Es decir, no podemos concebir la -- idea de que se antepongan a principios tan sublimes como son la vida y la libertad, pactaciones colectivas en las cuales se coarte la libertad de pensamiento, de acción o de expresión, situación muy común en la vida laboral de nuestro --- país, basta señalar como ejemplo la discutida cláusula de exclusividad por ingreso, la cual es aplicada muy a pesar de la flagrante coacción que se lleva a cabo en contra de la voluntad del trabajador con el objeto de que se adhiera al sindicato titular, para así estar en posibilidad de obtener el trabajo deseado.

No es por demás aclarar que, si bien es cierto, -- los actos que se llevan a cabo para lograr la convención colectiva son netamente entre particulares, los efectos jurfdicos de dicha convención son, a nuestro entender, producto de la poderosa lucha sostenida por los grupos de trabajadores y la inevitable adecuación del legislador a preceptos que re--flejen la realidad de esa lucha. Es decir, el Estado, ante la importancia adquirida por el movimiento obrero nacional, no ha tenido otro camino que el tomar en cuenta las inquietades del mencionado movimiento, ya que por el contrario, peñgaría la estabilidad política y económica, y por ende, la social.

La convención colectiva en un inicio surge como --

resultado de una necesidad social para consignar por escrito las condiciones de trabajo y así los trabajadores encontrarán una estabilidad en sus trabajos. Al momento de realizarse la firma o la revisión de los convenios colectivos, los autores, basados en el principio liberalista de "todo lo que no está prohibido, está permitido" como sujetos de Derecho Privado, suscribieron los convenios que eran aplicables a una pluralidad de sujetos que de una u otra forma otorgaban su consentimiento, situación que resulta más bien explicable desde el punto de vista sociológico que jurídico.

Los convenios colectivos, como figura jurídica, son complejos en cuanto a su estructura, operación y efectos, en virtud de que las partes que intervienen, en primer término, son antagónicas en cuanto a su posición dentro de la sociedad, en segundo lugar, por que la voluntad del empleador va más bien dirigida a lograr la paz dentro del campo espacial que afecte el centro de trabajo, que el lograr un verdadero equilibrio entre los factores de la producción y del trabajo, y por último, el trabajador encamina su lucha con el fin de lograr el mejoramiento de sus condiciones en general. Pero a fin de cuentas, el acuerdo de voluntades, surgido de una amalgama inexplicable y en la más de las ocasiones paradójica, da como resultado la convención colectiva que, como de su nombre se deduce, es una colectividad que se encuentra comprendida

en la misma, por lo que la aplicación del convenio será precisamente a los miembros de dicha colectividad pactante.

Ante la necesidad de que fuesen respetados los logros obtenidos por los trabajadores, a través de los grupos que los representaron, surgen prácticas laborales interesantísimas, como son el respeto del empleador a la figura del sindicato o al grupo pactante, así como la obligación de aplicar el convenio a personas que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha en que se había manifestado el consentimiento de las partes que intervinieron en la convención.

La legislación y la doctrina, a principios del presente siglo, se encontraron un paso atrás con relación a la evolución manifiesta del vínculo obrero-patronal, por lo que con posterioridad y ante la inevitable validez y eficacia de los actos concertados entre particulares, al Estado no le quedó otra solución que el legitimar las prácticas usadas al consignar en los preceptos laborales obligaciones que deben ser acatadas tanto por los patrones como por los sindicatos y trabajadores en general. Lo que motiva que la convención colectiva se encuentre limitada estrechamente por las Leyes, independientemente de que las partes tengan el derecho para pactar cláusulas a discreción, pues estas cláusulas siempre deberán ajustarse a lo señalado por la propia Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV.- LA EXTENSIBILIDAD DEL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA
APLICACION DE CLAUSULAS VIOLATORIAS
DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

A) Antecedentes, Nociones, Alcance y Excepciones
de la Extensibilidad

Las primeras disposiciones legales que aplicaron en forma extensiva las prácticas, reglamentaciones y costumbres en el trabajo, se encuentran en Nueva Zelanda, dictadas en el año de 1890. Estas disposiciones fueron con posterioridad aplicadas por Australia⁽¹⁾ y de ahí en adelante los principios fueron trascendiendo a los demás países. La explicación que motivó la aplicación extensiva de las condiciones de trabajo, fué que al aplicar el contrato colectivo únicamente a los signatarios del mismo, se encontrarían desvalidos los trabajadores no sindicados, ya que se les trataría en forma desigual con relación a los demás, y el pretender por la fuerza la afiliación al sindicato titular del contrato, violaría el derecho de libertad de asociación. Por lo que la aplicación extensiva del contrato colectivo de trabajo es la medida idónea para lograr la armonía e igualdad de condiciones.

¹ CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, Editores librerías, Buenos Aires, Argentina, 1966. Pág. 244.

Es de hacer notar que, en un principio, los trabajadores especializados, al ser más fácil su organización, fueron los iniciadores de sindicatos sólidos, por lo que los -- convenios colectivos surtieron sus efectos plenamente, lo -- que con posterioridad motivó la adhesión de los obreros no -- especializados, que por su situación se encontraban desorganizados y por consiguiente excluidos de los efectos del convenio colectivo, ⁽²⁾ por lo que éstos últimos, al correr del tiempo y consolidarse con los especializados, obtuvieron que la extensibilidad del contrato los protegiera.

En sus inicios, es decir, a principios del presente siglo, el empleado de confianza, el trabajador no especializado y en general toda aquella persona que no se encontraba beneficiado por el convenio colectivo, veía como un peligro para su estabilidad económica las negociaciones colectivas, ya que el patrón, hábilmente, utilizando como medida de presión para evitar la huelga, hacía creer a éstos que los trabajadores especializados actuaban en contra de ellos, en virtud de que al estallar alguna huelga dichos trabajadores y empleados se verían dañados por que no se les cubriría salario alguno durante todo el tiempo en que durase la huelga. ⁽³⁾

² Oficina Internacional del Trabajo, La Negociación Colectiva, Manual de Educación Obrera, Imprenta Henri Studer S.A., OIT, Ginebra, Suiza, Sexta impresión, 1973. Pág. 17.

³ IBTDEM. Pág. 17.

Más tarde, los trabajadores de confianza se fueron percatando de la necesidad de unirse con los trabajadores - que habían convenido colectivamente con el patrón, ya que - así, también se verían beneficiados con la convención.

En México los antecedentes se remontan al año de - 1915, precisamente en el proyecto formulado por el Lic. Rafael Zubarán Capmany, el cual, al definir al contrato colectivo de trabajo, menciona en el artículo 63: "Deberán someterse los contratos individuales de trabajo (a las condiciones pactadas en las convenciones colectivas, ya sea que fuesen celebrados dichos contratos individuales) aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones o que por otro medio se relacionen con ellas".⁽⁴⁾ Es decir, en forma burda, el proyecto mencionaba la necesidad de extender lo dispuesto por el convenio colectivo, inclusive, a las personas que no siendo miembros del sindicato, se relacionarán indirectamente con las partes.

El 26 de julio de 1920, la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, en su artículo 122, al definir el contrato colectivo de trabajo, mencionaba que se someterían al -- mismo los contratos individuales suscritos con el patrón, -

⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, Segunda Edición, - Tomo II, 1981. Pág. 409.

por lo que los miembros del sindicato de trabajadores o asociación pactante del contrato colectivo "así como los aisladamente celebrados por un patrón y un obrero que pertenezcan a alguna de estas agrupaciones o que con otro motivo se relacionen con ellas" les será aplicado extensivamente el contrato colectivo.

El artículo 123 de la Ley mencionada en el párrafo anterior, con mayor claridad, consignaba a quiénes les serían aplicados los acuerdos sostenidos al mencionar: "se -- considerarán comprendidos en el contrato colectivo y en consecuencia obligados por sus estipulaciones: ...III. Los patronos y los obreros que ingresen respectivamente a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado y presentado a registro el contrato respectivo". (5)

El Proyecto Portes Gil, como medida política, limitó la aplicación de la extensibilidad a los trabajadores -- miembros de los sindicatos pactantes, lo anterior tenía por objeto el defender a los sindicatos mediante la obtención de una mayor adhesión por parte de los trabajadores a sus filas. Para justificar la medida adoptada, el legislador, en la exposición de motivos, mencionó: "De las disposiciones mismas del capítulo se deriva que los beneficios obtenidos por los

⁵IBIDEM. Pág. 411.

trabajadores, en virtud del contrato colectivo, rigen solamente para ellos y no para los demás de la empresa... Otros códigos establecen que los beneficios obtenidos por los trabajadores sindicados en virtud del contrato colectivo, favorecen a los que no han sido parte en el contrato, pero tal cosa pugna con el sentido o espíritu sindicalista del Código, que trata, por medios indirectos, de obligar a los trabajadores a sindicarse".⁽⁶⁾

El Proyecto Portes Gil pasó por alto el principio de igualdad consignado en la fracción séptima del artículo 123 constitucional, el cual menciona que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

El Proyecto de la Secretaría de Industria, con el objeto de no ocasionar perjuicios a las minorías, en su artículo 47, señaló que se aplicarían en forma extensiva las estipulaciones del contrato colectivo "a todas las personas -- que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado".

En su exposición de motivos, dicho proyecto, avaló el principio del artículo 47 mencionando que: "Las ventajas del contrato colectivo se extienden a la minoría que no ha

⁶ IBIDEM. Pág. 411.

contratado, por que al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representando el interés colectivo de toda la profesión. De otra manera, no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa. El contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser: el de uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región". (7)

La Ley de 1931, en su artículo 48, hizo mención a que las estipulaciones del contrato colectivo se extenderían a todas las personas en la empresa, independientemente de que fueran o no miembros del sindicato. Así mismo, hace una explicación de la necesidad de aplicar los contratos colectivos más allá de las empresas en particular, pretendiendo aplicarlo con mayor amplitud y así favorecer a toda categoría profesional. Lo anterior tenía como objetivo igualar las condiciones de trabajo en general, ya que, según la Ley, de ésta forma se verían beneficiados tanto patrones como trabajadores, en virtud de que se eliminaría la competencia; por lo consiguiente, el poder Ejecutivo Federal sería el facultado para convertir en obligatorio un contrato cuando éste -

⁷ IBIDEM. Pág. 415.

juzgará conveniente su implantación. (8)

En la Ley de 1931, se admiten dos situaciones para la aplicación de la extensibilidad, siendo éstas:

a) La extensión del convenio colectivo a todas las personas que trabajan en la empresa; este principio deviene de lo mencionado por el artículo 48 y es procedente la aplicación por imperio de la Ley.

b) La extensión del convenio colectivo a todos los trabajadores de determinada rama industrial o región. Dicho criterio es el fundado en los términos del artículo 58, en el cual se necesita, para que produzca efectos la extensión, la declarativa del Poder Ejecutivo. (9)

En la actualidad la extensibilidad del convenio colectivo de trabajo encuentra su fundamento en el artículo -- 396 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, el cual debe su origen al artículo 48 de la Ley de 1931.

Krotoschin, (10) al referirse a la extensión, menciona que el efecto de la misma consiste en que las cláusulas normativas de la convención valen en el campo espacial origi

⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Litografía Torres y Rosas, S.A., México, 1981, págs. 205, 207.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. OP, CIT, Pág. 262.

¹⁰ Mencionado por CABANELLAS, Guillermo en Derecho Normativo Laboral, Bibliografía Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, Argentina, 1966, Pág. 254.

nalmente previsto de aplicación, entendiéndose con ésto que la parte obligacional no podrá ser afectada por la extensión. De lo anterior se desprende que sôlamente las cláusulas normativas pueden ser objeto de la extensión y no así las obligacionales, que sólo valen entre las partes signatarias.

La naturaleza jurídica de la extensión depende exclusivamente de la regulación positiva de cada país, por lo que las diversas opiniones sobre la naturaleza de los efectos extensivos, según Krotoschin,⁽¹¹⁾ se podrán contemplar desde tres puntos de vista; Las Teorías Convencionales, Legales y Eclécticas, las cuales parten de los siguientes supuestos:

a) Teoría Convencional.- La intervención de la autoridad administrativa no quita al acto normativo su carácter de convenio de partes.

b) Teoría Legal.- La convención muda su carácter de convenio en acto público.

c) Teoría Ecléctica.- El acto de extensión, el cual sería acto administrativo para los originariamente comprometidos y acto normativo (cuasi-legislativo) para los trabajadores y patrones afectados por la extensión.

¹¹ KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina, Cuarta edición, Volumen II, 1981. Págs. 178 a 180.

La doctrina denomina a la extensión como la generalidad o universalidad del elemento normativo⁽¹²⁾ y en nuestro país este principio se encuentra fundamentado, como ya se dijo, en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, - siendo aplicable el contrato colectivo de trabajo:

1.- A los miembros del sindicato contratante.

2.- A los trabajadores que no son miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo,

3.- Indirecta o tácitamente a los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios para una empresa en la cual exista firmado un contrato colectivo de trabajo.

4.- A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos éstos últimos de conformidad con lo señalado por el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

En nuestro país, la aplicación extensiva del contrato colectivo de trabajo se debe fundamentalmente a la disposición expresa de la Ley o a la declaración Estatal. Siendo que en diversos países se da la aplicación de la obligatoriedad⁽¹³⁾ por decisión administrativa (contrato-Ley), por conciliación y arbitraje, por disposición de la Ley (contrato colectivo de trabajo), por acuerdo de interesados y por la aplicación de la costumbre más favorable al trabajador.

¹² DE LA CUEVA, Mario, OP. CIT. Pág. 429 y, DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, Cuarta edición actualizada, Tomo II, 1981. Pág. 779.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. OP. CIT. Pág. 254.

La Organización Internacional del Trabajo sostiene el criterio Privatista, en lo referente a la extensión de los contratos colectivos de trabajo, el cual se puede contemplar en la Recomendación Número 91, dicho criterio se puede advertir cuando otorga la facultad a los trabajadores para "presentar previamente sus observaciones", por lo consiguiente, en el caso de ser rechazado el contrato colectivo de trabajo por los trabajadores, no obligaría a los no firmantes.

Krotoschin, al referirse a la Recomendación antes señalada, sostiene, sobre el ámbito de aplicación, que --- "partiendo del punto de vista de que los efectos obligatorios originarios de las convenciones colectivas no deberían extenderse, cuando más, del personal de las empresas representadas en su negociación, sólo es partidaria (la Organización Internacional del Trabajo) de la extensión en el campo de aplicación personal, pero no en el territorial".⁽¹⁴⁾

El criterio sostenido por la Organización Internacional del Trabajo ha sido superado por la práctica laboral, ya que recientemente las legislaciones de los países han propugnado por concederle valor a la lucha de los trabajadores más bien como una lucha de clase, por lo que la ---

¹⁴ KROTOSCHIN, Ernesto. OP. CIT. Pág. 175.

mencionada recomendación resulta anacrónica, más aún, si se tiene en cuenta que la misma fue formulada en el año de --- 1951.

En nuestro país, cuando el convenio colectivo a si do firmado por los sindicatos de trabajadores que representan las dos terceras partes de los trabajadores de una actividad industrial, y por los patrones que emplean igualmente dos terceras partes de la mano de obra de la misma actividad, puede elevarse a la categoría de contrato-Ley y, por ende, será obligatorio para la respectiva industria o rama de industria en su totalidad.

La utilidad del procedimiento de extensión, en los términos planteados en el párrafo anterior, resulta obvia - desde el punto de vista de que las condiciones de trabajo - serán uniformes para todos los trabajadores, pero no obstante lo anterior, la extensión puede plantear algunas dificultades, siendo la principal el perjuicio que ocasionar a las industrias menos favorecidas económicamente, ya que no existe a nivel nacional una homogeneidad en cuanto a la capacidad de producción y expansión, más aún que en la mayoría de las veces, las industrias extranjeras instaladas en el país son las más poderosas. Por lo que la industria nacional se encuentra, ante tal estado de cosas, en una posición totalmente desfavorable, lo que ocasiona la falta de competitivi

dad y, por ende, el cierre de muchas Industrias formadas con capitales nacionales.

Lo anterior se corrobora si se hace un análisis somero de la situación que guardan las industrias huleira, automotriz, alimenticia, refresquera y en general todas aquellas industrias de mayor trascendencia en el país, en las cuales se encontrarán, invariablemente, salvo el caso de las Industrias nacionalizadas, a capitales extranjeros representando las inversiones más importantes. Por tales circunstancias y por el hecho de que el procedimiento de extensión es un tanto formalista y complicado, a resultado que en la práctica no se utilice con frecuencia la extensión de contratos-Ley.

Por otro lado, para Néstor de Buen,⁽¹⁵⁾ la exclusión de los empleados de confianza, con relación a la aplicación del contrato colectivo, tiene efectos relativos, ya que de acuerdo al principio expresado en el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo de éstos "no podrán ser inferiores a las que rigan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento". Pensamos, por nuestra parte, que el problema que primordialmente afronta el empleado de confianza es el de la falta de seguridad o estabilidad en el empleo, situación que lo coloca

¹⁵DE BUEN L., Néstor. OP. CIT. Pág. 779.

en una posición desfavorable ante el trabajador sindicado, en virtud de que en caso de conflicto no habrá un sindicato que lo respalde y defienda.

Nuestra legislación, única y exclusivamente, excluye a los trabajadores de confianza, siendo dicha exclusión derivada del artículo 184 de la Ley Laboral al señalar expresamente que se extenderán las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo "a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo". Dicha salvedad, la cual otorga la facultad al sindicato para discernir sobre la aplicación o no aplicación extensiva a favor de estos trabajadores, en la práctica los sindicatos generalmente optan por excluirlos, por lo que se deja en estado de desamparo a los empleados de confianza.

A mayor abundamiento, es de hacer notar que el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, en forma totalmente absurda y en contra del espíritu del artículo 123 constitucional, faculta a los patrones para que puedan rescindir la relación de trabajo por "motivos razonable de pérdida de confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47" de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que independientemente de la falta de apoyo por parte de los sindicatos, la misma Ley deja en total estado de abandono al trabajador de confianza,

ya que el patrón, en su caso, podrá oponer excepciones inequitativas, y lo que es peor, amparadas por la propia Ley, en contra de un sector digno de todo respeto.

Tan es cierto lo señalado en el párrafo anterior, que muchos trabajadores que son miembros del sindicato titular del contrato colectivo, cuando se presenta el caso de alguna promoción de ascenso a un puesto de confianza, por lo general optan por manifestar su negativa para con dicha promoción. Esta aparente contradicción tiene su razón de ser, pues mientras el trabajador de confianza no ve en ningún momento asegurada su permanencia y sus condiciones en el trabajo, ya que en más de las veces las responsabilidades que le son exigidas van más allá de lo prescrito por las Leyes e inclusive de la propia capacidad o derecho de los trabajadores, ya que no es raro que se le exija la prestación de servicios durante jornadas excesivas, extraordinarias e inclusive bajo condiciones incongruentes con su puesto, el trabajador sindicado podrá apelar a la ayuda de sus representantes sindicales, mientras el empleado deberá someterse a condiciones fijadas unilateralmente por el patrón o en caso contrario corre el riesgo de perder hasta el propio trabajo.

En la actualidad, independientemente de que la Ley no les niega el derecho a los trabajadores de confianza ---

para sindicarse, es difícil ver que lo hagan, ya que por lo general cualquier acto tendiente a la sindicación es insistentemente reprimido por los empleadores. Independientemente de lo anterior, existen en la actualidad algunas asociaciones formadas por personal de confianza, que día a día luchan por mejores condiciones de trabajo, lo anterior se puede observar en especial en lo tocante a algunas profesiones que prestan sus servicios a entidades públicas, como son la educativa y la médica. Estas organizaciones no sólo se han constituido para pedir mejores condiciones de trabajo, sino que se han preocupado por poder prestar sus servicios en condiciones óptimas y bajo lineamientos que acrecienten sus facilidades de desarrollo y actualización en la materia que manejan. Estas organizaciones, si bien es cierto, no han logrado una sindicación compacta y la firma de convenios colectivos, han demostrado un elevado grado de solidaridad.

B) Planteamiento del Problema

Para el desarrollo del presente inciso, es menester hacer referencia a los principios fundamentales que se contienen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como es bien sabido, la gran mayoría de las Consti

tuciones son auténticas vivencias de los pueblos, quienes le arrancan al soberano el reconocimiento de las libertades y atributos que son inherentes a los seres humanos. Desde sus inicios, las luchas que en forma manifiesta se llevaron a cabo y cuyos antecedentes nos remiten hasta la expedición de la Carta Magna por Juan Sin Tierra en el año de 1215, así como a los Fueros Españoles de Aragón, Vizcaya y León, los cuales no fueron producto de actos graciosos de los soberanos, sino por el contrario, fueron exigidos y logrados por los súbditos. (16)

La Constitución Francesa de 1789 fué la que alcanzó mayor resonancia a nivel mundial, primordialmente por las luchas sociales que le dieron pauta al Estado para reconocerle sus derechos inherentes al ser humano.

En México, gracias a la influencia de las ideas imperantes en la época y a la unidad del pueblo, se logró la victoria en la lucha libertaria de 1810, las carencias y necesidades eran muchas, al trabajador se le mantuvo en un estado de marginación incomprensible y dicha situación era insoportable. Con posterioridad, los gobernantes que asumieron el poder en los períodos que siguieron al de la dictadura de Porfirio Díaz, se vieron comprometidos a "otorgar" derechos a los trabajadores, más bien como una postura --

¹⁶ CASTRO, Juventino V., Lecciones de Garantías y Amparo, Editorial Porrúa, S.A., México, Segunda edición, 1978. Págs. 5 a 33.

política de reconocimiento por su intervención en las luchas armadas y, por otro lado, como una medida de seguridad para lograr la paz intestina. En el año de 1917, por primera vez en el mundo, una Constitución, y esa fue la mexicana, consiguió las garantías sociales a favor de los trabajadores, las cuales se contienen en el artículo 123 de la Constitución Política del país.

Al igual que las demás Constituciones, las garantías consignadas no son una creación del Estado, sino que son producto del reconocimiento y convicción de que el hombre, como tal, tiene derechos que le son propios frente al Estado. Los principios de libertad, igualdad, seguridad jurídica, de propiedad, etc., se ven única y exclusivamente limitados por principios de orden, sobre los que se basa toda sociedad y convivencia humana, es decir, se requieren de las limitaciones a las actividades del sujeto como gobernante o como gobernado, según sea el caso, con el fin de que dentro de un marco de paz, se desarrolle la convivencia humana.⁽¹⁷⁾

El principio de igualdad, analizado desde un punto de vista jurídico, para Ignacio Burgoa "se traduce en que varias personas, en número indeterminado, que se encuentran en una determinada situación, tengan la posibilidad y capa-

¹⁷ BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, S.A., México, Decimosexta edición, 1982. --- Pág. 301.

cidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado". (18)

La concepción jurídica de igualdad, como contenido de una garantía individual, se refiere a un elemento eminentemente negativo: la ausencia de distinciones y diferencias entre los hombre en cuanto tales, provenientes de factor alguno. El gobernado tiene el derecho o potestad jurídica de exigir al Estado y a sus autoridades el respeto de esa situación negativa en que se traduce la igualdad. (19)

Por otro lado, el principio constitucional de libertad, específicamente en la acción, o sea, la facultad de que el individuo se realice como tal, al verse negado, el ser humano indefectiblemente optará por salidas destructivas y, por ende, la Ley que impida, restrinja o imponga condiciones irracionales a la libertad, viola los derechos de la Humanidad. (20)

Del artículo 5^º constitucional, en relación con el artículo 1^º, se infiere que la libertad de trabajo se hace -extensiva a todo gobernado, la cual se verá limitada por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terce

¹⁸ IBIDEM. Pág. 248.

¹⁹ IBIDEM. Pág. 252.

²⁰ CASTRO, Juventino V. OP. CIT. Pág. 72

ros, es decir, los jueces tendrán la facultad de prohibir a una persona que continúe ejerciendo una actividad perjudicial para los derechos de sus semejantes. Así mismo, la libertad de trabajo podrá ser limitada en tanto una disposición legal así lo establezca, por lo que, por simple analogía, el trabajo deberá ser lícito.

La facultad para reglamentar el artículo 5^º constitucional, es exclusivamente del Poder Legislativo de los Estados o de la Unión, por lo que la reglamentación que hagan las autoridades administrativas es a todas luces anticonstitucional. Por tal motivo, un reglamento administrativo no debe reglamentar una garantía individual, en especial la relativa a la libertad de trabajo. (21)

Por otro lado, si bien es cierto la propia Constitución precisa las formas en que se verá limitado el trabajo, así mismo, consigna seguridades como a las que a continuación se hará referencia: "Nadie podrá ser obligado a -- prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su consentimiento", "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 del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o voto religioso".

²¹ BURGOA, Ignacio, OP. CIT. Pág. 314.

Aunado a lo anterior, el trabajo, a la luz de la Constitución, además de ser una garantía específica de liber tad, que se refleja en la potestad o facultad jurídica que tiene el gobernado de escoger la actividad que más le agrade, siempre y cuando ésta sea lícita el Estado estará obligado a respetar al gobernado en cuanto a la decisión, salvo -- los casos de excepción que señala la propia Ley. Lo ante--- rior en ningún momento quiere decir que el Estado garantice la decisión absurda por parte del gobernado para dedicarse a la vagancia, es decir, que paralelamente a la libertad de -- trabajo existe la obligación al trabajo como medio para obte ner el desarrollo tanto individual como social.

Ante la garantía individual señalada en el artículo 5^º, existe el artículo 123, el cual prescribe las garan tías sociales del trabajo. Si podemos señalar como producto del régimen individualista que imperó en Francia en el siglo pasado y como un antecedente para la formulación del artículo primeramente citado, las necesidades y evolución de la lu cha obrera se vieron enriquecidas con nuevas figuras y principios de justicia social que por primera vez en la historia fueron establecidas en una Constitución, es decir, el artícu lo 123.

Las garantías sociales surgen como resultado de la imperiosa necesidad de proteger a las capas sociales menos -

favorecidas. Siendo que las garantías individuales en ningún momento se oponen ni son incompatibles con las garantías sociales, sino que ambas se complementan y coexisten a favor de los propios trabajadores, ya sea individual o colectivamente.

Ignacio Burgoa, ⁽²²⁾ pretendiendo fundamentar la compatibilidad de los artículos 5º y 123 constitucionales, recurre a la figura que es conocida con el nombre de "cláusula - de exclusión" siendo, en nuestro concepto, la exposición de Burgoa, una aguda observación, pero la misma, aunque se en-- encuentra fundamentada e imbuida de un alto espíritu sindica-- lista, no contempla los elementos circunstanciales que van - en detrimento de la libertad de facto. Es decir, la Ley Federal del Trabajo, al imponer a los trabajadores un régimen de seguridad sindical, lo único que fortalece es una actitud monopolizante. Por el contrario, si esta seguridad es promuvida por los propios trabajadores organizados, sin duda alguna constituirá una sana medida.

Desde nuestro particular punto de vista, para que un sindicato pueda manejar principios democráticos, es menester el respeto a la libertad individual de sus miembros o de sus no miembros, ya que en el primer caso, los miembros son

la base fundamental para la creación y supervivencia del sin dicato. Por lo consiguiente, y sin pretender quitarle mérito alguno a las decisiones tomadas en forma colectiva, en -- los sindicatos cuyos miembros son movidos por medios represivos internos, y peor aún, por presión de la propia Ley, las decisiones colectivas se verán en mayor o menor grado viciadas.

A mayor abundamiento, el considerar a la conciencia grupal muy por encima de las actitudes personales, es socialmente plausible, pero en el caso de que dicha conciencia sea producto del capricho de los representantes sindicales, que en más de las veces se dá, que en forma unilateral pactan a su arbitrio, por la fuerza e inclusive con apoyo en lo señalado por el artículo 395 de la Ley Laboral, imponiendo a los demás miembros sindicados o no, su resolución, es desde cualquier ángulo que se le quiera ver reprobable.

Por lo anterior, es un atrevimiento y una responsabilidad que no deseamos hacer nuestra, el pretender justificar la armonía y fuerza de la sindicación por medio de figuras que restringen al individuo en cuanto a su libertad de pensamiento y acción. Es decir, no cabe una auténtica sindi cación y, menos aún, una madura conciencia social, cuando la conciencia individual le es desposeída a los miembros de la sociedad mediante intimidaciones que ponen en peligro su ins

tinto natural de seguridad económica y social, y con mayor razón, si lo que se puede ver afectado es la vida o la libertad.

En ningún momento es nuestra intención negarle --- fuerza alguna al hecho material de la sindicación, al contrario, nos inclinamos y admiramos al avance, logros y sacrificios de los auténticos trabajadores que han luchado con dignidad y sana conciencia social. Pero, cabe preguntar, ¿Si son o no discriminatorias las actitudes que comunmente son utilizadas tanto por los empleadores como por los líderes -- sindicales de tendencias colaboracionistas y que a placer -- son partidarios de someter a sus miembros a los lineamientos de la política gubernamental, o antagónicas al gobierno, por así requerirlo sus vanos objetivos de poder?

Así mismo, caben hacer los siguientes cuestiona--- mientos: ¿Si la denegación de un empleo a causa de la afiliación o no afiliación sindical del postulante o de su participación en actividades sindicales no vendrían a ser actos discriminatorios en contra del trabajador y del derecho que al rango de garantía constitucional se otorga a favor de éstos? o ¿Si no resulta violatorio el despido, suspensiones, sanciones disciplinarias, desmejoramiento o modificaciones de condiciones de trabajo, amenazas o intimidaciones que tie

nen por finalidad disuadir al trabajador de formar parte de una organización profesional o de participar en actividades sindicales?

Es evidente que muchas de las fórmulas seguidas, -- primordialmente por los líderes sindicales, quienes socorridos por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, constituyen flagrantes violaciones a la igualdad y a la libertad de los trabajadores. Es muy usual que al trabajador -- que no se adecue a las exigencias de los líderes, y en ocasiones éstas llegan a ser inmorales y contra todo derecho, se le aplique, al trabajador, con métodos discriminatorios que lo perjudican tanto en su derecho al trabajo como en -- las condiciones de trabajo. Es común la adopción de decisiones condicionadas, en las cuales se ven afectados los -- trabajadores en caso del no sometimiento a los líderes, ya que los beneficios sociales, ascensos, remuneraciones, formación profesional, distribución del trabajo, cambios de -- puesto, etc., serán aplicados en contra de los trabajadores no sometidos.

Aunado a lo anterior, si se toma en cuenta que los procedimientos ante las autoridades de trabajo, y en especial las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son lentos y -- complicados, lo cual motiva que en más de las ocasiones --

el trabajador vea sus esfuerzos con pocas posibilidades de éxito y muchas de las veces desista en su intento, da, esta situación, pauta para que la cláusula de exclusión, comunmente, sea aplicada arbitrariamente.

Por otro lado, las cláusulas denominadas de "preferencia sindical", son otro gran riesgo para la sindicación libre.

Los peligros que corre el trabajador con la aplicación de cláusulas discriminatorias, que, como ya se dijo, no sólo se limitan a la aplicación de la mencionada cláusula de exclusión por ingreso o por separación, tienen por objeto -- castigar sus posturas antagónicas. Por medio de la cláusula de preferencia sindical, en la gran mayoría de las circunstancias, sino es que en todas, se favorecerá a los trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, siendo que a los disidentes o personas que no formen parte de dicho sindicato se las verá afectadas por las manifiestas violaciones al principio de igualdad cometidas por el sindicato, ya que, si bien es cierto, no pertenecen al sindicato titular, éste pretenderá a toda costa intimidar a los no miembros del mismo para que se afilien a éste.

Ahora bien, el discriminar al trabajador por medio -

de cláusulas preferenciales, también podrá provocar la adhesión forzada de los trabajadores al sindicato pactante, lo que ocasiona, generalmente, división interna y por consiguiente debilitamiento en el sindicato. Siendo dicho debilitamiento sindical la causa de la gran mayoría de los conflictos intersindicales y detenciones por parte de los grupos que, como resultado de la división surgen, esta situación, independientemente de que ocasiona graves trastornos a la economía nacional, también incide en contra de los propios trabajadores.

El criterio sostenido por la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a la aplicabilidad del contrato colectivo de trabajo, se consigna en la Recomendación Número 91, el cual, en la actualidad, ha sido superado, ya que dicha Organización, se manifiesta a favor de considerar que las cláusulas del contrato colectivo son estrictamente aplicables a las partes que lo han suscrito y a los demás trabajadores que, por declaración expresa, otorguen su consentimiento. Esta postura, en nuestra opinión, no resulta del todo práctica, más aún, si se tiene en cuenta que los no afiliados al sindicato, por el simple hecho de expresar su consentimiento, se ven beneficiados con las cláusulas que han sido producto de las luchas sostenidas por el sindicato titular, situación que implica, en más de las ocasiones, gastos y riesgos por parte

de los sindicatos. Pero, se estaría en un dilema si fuesen -
excluidos los trabajadores no sindicados o aquellos que estu-
viesen afiliados a un sindicato ajeno al titular del convenio
colectivo, por lo que nos adherimos a la idea de aplicar en -
forma igualitaria el contrato colectivo de trabajo a todos --
los trabajadores, sin importar su afiliación o no al sindica-
to titular. Siendo la solución más favorable el que los tra-
bajadores no sindicados o aquellos que se encuentren afilia-
dos a un sindicato ajeno al titular del contrato, aporten, o-
bligatoriamente, las cuotas necesarias, en iguales condicio-
nes para todos los trabajadores, que se exijan para el fortale-
cimiento del contrato colectivo de trabajo. Esta medida es
práctica y, jurídicamente, de posible aplicación.

Es preciso dejar en claro que la aportación monetaria
exigible, tiene como objeto el fortalecimiento de la contrata-
ción, no así el del sindicato titular.

En nuestro país, la sindicación se ha encontrado ex-
tremadamente protegida, tanto por las Leyes como por las auto-
ridades, lo anterior obedece a que el poder acumulado por los
sindicatos ha venido a constituir un fenómeno social que se -
traduce como un mecanismo de control, en el cual se pretende
mantener quieta a una clase social que, por sus dimensiones,
podría resultar un poderoso enemigo del sistema político gu-
bernamental.

Los trabajadores, en su conjunto, conforman una clase socialmente poderosa, por lo que los gobiernos que han asumido el poder han tratado a toda costa mantenerlos como aliados, para ello, el poder estatal y sindical han mantenido vínculos extremadamente estrechos de colaboracionismo, pues mientras los sindicatos de trabajadores más poderosos del país gozan de privilegios y canonjías que van más allá de lo imaginable, los gobiernos, por ese medio, obtienen la seguridad de paz social.

Desgraciadamente para México y para sus trabajadores, el poder compartido por los malos gobernantes y los líderes corruptos de las organizaciones sindicales, sólo beneficia a éstos, ya que la pretendida representación popular que hacen valer los pseudoprotectores sindicales, a últimas fechas, no ha sido más que un medio para saquear a las instituciones y lograr escaños dentro del partido oficial. Tan es así que, sin disimulo alguno, las organizaciones sindicales que se adjudican la representación de las masas y hacen especial hincapié de sus actitudes paternalistas, mediante discursos demagógicos, han sido el cáncer más pavoroso que padece la Nación.

C) Diversas Soluciones

Por lo señalado en el inciso anterior, es de imperiosa necesidad reestructurar los procedimientos para que los -

trabajadores logren, por medio de una legítima representación, los mayores beneficios posibles y que en ningún momento constituyan violación alguna a sus garantías individuales y colectivas.

Es de suma importancia recordar la trilogía mencionada por De la Cueva⁽²³⁾ al referirse a los fenómenos sociales de la sindicación, convención colectiva y huelga, los cuales une y ejemplifica en su obra con la figura de un triángulo equilátero. La calidad de equilátero no es mera coincidencia, sino que deriva de la exigencia de una proporción igualitaria entre los componentes. En otras palabras, el sindicato no deberá ser tan fuerte en cuanto a su poder y potencia interna, que minimice la convención colectiva o a la huelga, por lo que el sindicato no deberá ir más allá de lo que sus miembros en conjunto le determinen como objetivos al mismo.

Así mismo, resulta incomprensible que la huelga fue se un movimiento más poderoso que el sindicato o que el propio contrato colectivo, ya que en el caso de que alguno de estos factores superara a los otros, la anarquía imperaría y sería imposible la convivencia.

²³ DE LA CUEVA, Mario. OP. CIT. Págs. 214 a 217.

A mayor abundamiento, y con la pretensión de dejar -- claramente establecido nuestro punto de vista, sería incom-- prensible que el contrato colectivo de trabajo tuviese un poder mayor de ejecución que la huelga o el sindicato que lo formuló, ya que, creado el sindicato y obtenida la firma del contrato por medio de la presión ejercida mediante el establecimiento de la huelga, se crea un ciclo en el cual los tres - fenómenos vinculados estrechamente serán indivisibles.

Lo anterior se señala con el fin de hacer notar el pe ligro que amenaza a los trabajadores que son controlados por líderes exageradamente poderosos, los cuales, en muchas ocasiones, utilizan cláusulas del contrato en contra de los propios miembros del sindicato, con el objeto de obtener la permanencia en el poder.

Una de las cláusulas que más favorece la discrimina-- ción del derecho de sindicación es la de exclusión. Por nues tra parte, nos manifestamos en contra de la misma, ya que, co mo se dijo anteriormente, la cláusula de exclusión por ingreso y por expulsión es un mecanismo, que en más de las ocasiones, es utilizado por los dirigentes sindicales con el fin de someter las corrientes o principios que no vayan de acuerdo - con sus propias ideas.

Así mismo, es un mecanismo muy usual por los síndica-

tos "blancos", los cuales aplican esta cláusula con el objeto de favorecer al patrón cuando el trabajador representa un peligro o una molestia para sus intereses o cuando el trabajador deja de ser productivo por motivos de la edad o enfermedad.

Por lo que respecta a la exclusividad de admisión o de expulsión, sería absurdo el pretender quitar únicamente una de ellas, ya que, en el caso de la cláusula de exclusión por ingreso es preciso contar con un medio que le de fuerza, o sea, la expulsión, pues los trabajadores podrían inicialmente afiliarse al sindicato titular y, con posterioridad, ya dentro de la empresa y prestando sus servicios, se desafiliarían del sindicato, por consiguiente, no habría quien los pudiera separar de la empresa. Es decir, resultaría ilusoria la existencia de la exclusividad por parte del sindicato para facilitar personal a la empresa si el trabajador no encuentra medio de presión alguno que lo obligue a permanecer en el sindicato.

La cláusula de exclusión por ingreso a tenido como objetivo principal el consolidar una sindicación fuerte que represente los intereses de los trabajadores, pero en la realidad la cláusula a que venimos haciendo referencia no es más que una forma de presión y una condición para que el trabaja-

dor Ingrese a la empresa. Siendo en la mayoría de las ocasiones, más bien, una sumisión por parte del trabajador a los lineamientos fijados por los dirigentes sindicales, que una manifestación de compromiso y entrega por ideales con los cuales se encuentra identificado.

Si tenemos en cuenta la situación del país y el absurdo atraso cultural y educativo de la mayoría de los trabajadores, los mismos se encuentran obligados al sometimiento por la necesidad de satisfacer sus necesidades primarias. Por ello, opinamos que la cláusula de exclusividad no es más que una denigrante disposición que atenta contra la dignidad, la libertad y la igualdad de los trabajadores, más aún, si tenemos en cuenta que México ha firmado Convenios Internacionales en los cuales se ha comprometido a garantizar el derecho de las personas para elegir libremente su trabajo, así como la libertad para que las mismas puedan afiliarse al sindicato que a sus intereses convenga.

La cláusula de exclusividad por separación es una violación al derecho al trabajo, ya que el trabajador, ante la aplicación de esta cláusula, se encuentra totalmente desamparado. En primer lugar, por que el procedimiento para aplicar la resulta a todas luces violatorio de las Garantías Constitucionales, consistentes en la de Audiencia y la de Seguridad Jurídica, consignadas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

les, ya que le concede, la Ley Federal del Trabajo, a los síndicatos una facultad "semijurisdiccional", funcionando como un "jurado especial", el cual, aprovechando las circunstancias, toma decisiones arbitrarias en perjuicio de los trabajadores, sin que exista la necesidad de homologación alguna por parte de la autoridad. En segundo término, el procedimiento de defensa ante las autoridades laborales, por lo general es dilatado. Lo anterior se corrobora con mayor claridad cuando los síndicatos son muy numerosos y están divididos en secciones, lo que ocasiona que los trabajadores tengan que luchar durante muchos meses e inclusive muchos años para demostrar, con los pocos recursos que poseen, que tienen la razón.

A mayor abundamiento, resulta innecesaria la cláusula de exclusión, en la virtud de que si algún trabajador afiliado al síndicato, cometiese un delito que afectase al síndicato o a algún miembro del mismo, el síndicato o el miembro, podrán recurrir a la vía penal con el objeto de que se sancione al delincuente. Si el acto cometido fuera en contra de los estatutos síndicales que no llegaran a merecer castigo penal alguno, se le podrá expulsar del síndicato, cargando como castigo, el trabajador, la situación estigmática que representa el rechazo por parte de sus compañeros de trabajo,

En el caso de que el trabajador insista en una conducta antisindical y medien provocaciones o actos que pongan en

peligro el centro de trabajo, sería absurdo que el patrón, con los elementos y facultades que le concede la Ley, no le rescindiera su contrato individual al trabajador problemático. Es - decir, lo anterior confirma lo innecesario que es el consignar en una Ley disposiciones tan contradictorias como son las cláusulas de exclusividad por ingreso y separación.

Por otra parte, un problema muy común que se presenta es el relacionado con el patrimonio sindical, el otorgarle facultades ilimitadas a los líderes, ha ocasionado abusos, malversación de bienes y otorgamiento de canongías que están fuera de los fines de la líbre síndicación, lo que fortalece la centralización del poder en manos de unos cuantos.

La distorsión del espíritu inspirador del artículo 123 constitucional y de los fines sindicales, no es más que producto de una legislación endeble e imprecisa, por lo que consideramos prudente, por lo que respecta al patrimonio de los síndicatos, que el mismo deberá ser el estrictamente necesario para sus fines, o sea, el estudio y mejoramiento de la clase que representa; por lo que sería conveniente conceder facultades amplísimas a los miembros del síndicato para revisar en cualquier momento los estados financieros sindicales y hacer las observaciones pertinentes ante las autoridades competentes sobre cualquier anomalía que a su juicio detectaran.

Una prueba de que no se ha protegido el patrimonio sindical, es que no es raro ver a la gran mayoría de los líderes sindicales con grandes patrimonios en su haber y a los trabajadores sin un medio de defensa para garantizar que a los bienes manejados por el sindicato, se les esté dando el uso correcto.

Si bien es cierto, deben el Estado y los particulares respetar la sindicación, lo anterior no implica que el Estado se encuentre vedado para exigir cuentas a los sindicatos, más aún, si existe de por medio una queja por parte de los trabajadores afiliados o de aquellos que aportan sus cuotas. Sería conveniente, desde el punto de vista legal y práctico, regular los manejos del patrimonio sindical mediante mecanismos que no impliquen ingerencia alguna en las decisiones internas del sindicato. La información a los miembros del sindicato sobre el patrimonio sindical y la información a los no miembros sobre los gastos realizados en la revisión o firma del contrato colectivo, es de mucha importancia pero; más aún, el otorgar un medio o instancia al miembro sindical para oponerse al uso o manejo del patrimonio sindical y, al no miembro para recibir explicaciones lo suficientemente detalladas de los gastos y gestiones sindicales realizados para la revisión o firma del contrato. De esta forma, la asamblea general de trabajadores estará en aptitud de proceder en contra de los líderes corruptos y de las resoluciones ar-

bitrarias. Así mismo, las confederaciones de trabajadores serían controladas por sus propios miembros, ya que los sindicatos tendrían, a su vez, el derecho a la información de cuentas y estados financieros de la confederación a la que se encuentren afiliados.

Por otro lado, las cláusulas que en forma más notoria violan los derechos de los trabajadores, son la denominada cláusulas preferenciales, que son todas aquellas que hacen distinción alguna entre trabajadores por motivo de su afiliación a otro sindicato o por su no afiliación al sindicato titular, este tipo de cláusulas carecen de razón de ser, pues, si los representantes sindicales son auténticos representantes de la mayoría de los trabajadores, es difícil ver, ante tal situación, que exista disidencia o inconformidad relevante.

Por el contrario, los sindicatos constituidos sobre bases antidemocráticas, centralistas y que a todas luces pretenden monopolizar el poder de decisión, recurrirán con todas sus energías a limitar las facultades de sus miembros y más aún de los no miembros, mediante figuras represivas y lo que es peor aún, bajo el amparo de artículos a los cuales se les ha dado una incorrecta aplicación.

En cuanto a la conyención colectiva, nos adherimos

al principio de que el éxito de la convención colectiva más bien se basa en el fortalecimiento de la misma que en el fortalecimiento del sindicato, es decir, no pretendemos de algún modo restarle poder a un auténtico sindicato que representa los intereses de clase, pero es importante favorecer principios democráticos en cuanto a la aplicabilidad del contrato colectivo de trabajo, por lo que los derechos consignados en el contrato deberán hacerse extensibles a todos y cada uno de los trabajadores, los cuales, al verse beneficiados por dicha contratación, sean o no miembros del sindicato, deberán aportar su cuota como ayuda para el fortalecimiento del contrato y no así para el fortalecimiento del sindicato.

Las condiciones necesarias para el éxito de la negociación colectiva dependen, primordialmente, del clima político favorable que otorge a las partes la seguridad y el fomento por parte del Estado para contratar libremente, así como de la libertad sindical, la cual es producto de la abolición de restricciones legislativas sobre las asociaciones y sus miembros, evitando la ingerencia de extraños a los sindicatos y, a su vez, evitando toda clase de presión sobre las personas para que se afilien o no a un sindicato.

La estabilidad de las organizaciones sindicales, en

su fuero externo, se logra más bien por una vigilancia de las autoridades, empresa y propios trabajadores, evitando conflictos intersindicales injustificados y, en su fuero interno, -- por la vigilancia que lleven a cabo los miembros del propio sindicato.

Otro factor que determina el éxito de la negociación colectiva es la apertura informativa por parte del Estado, -- así como por los propios sindicatos. La ignorancia por parte de las masas trabajadoras es producto de la falta de información, lo que conlleva a que en las revisiones de los contratos colectivos de trabajo, al conceder los patrones un incremento de salario (que sólo puede permitirse aumentando los -- precios de venta), se cree un estado inflacionario, lo que da como resultado soluciones contraproducentes y fluctuaciones bruscas que implican la desaparición de una ganancia real por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.

Obyviamente, el problema es más complejo de lo que se pueda pensar, pero, una posible solución sería controlar, por medio de la coordinación entre los salarios, precios y producción, el estado inflacionario, dando amplia divulgación al -- grueso de la colectividad, haciendo especial hincapié en las ventajas que traerían consigo políticas económicas convenientes.

Otro aspecto interesante es el contrato-Ley, el cual surgió con motivo de la necesidad de fortalecer la sindicación en un momento histórico difícil para la gran mayoría de las naciones, pero en la actualidad, dicha figura, más bien se ha convertido en un medio de control por parte de las grandes organizaciones que han creado una competitividad que redundaba en perjuicio de la pequeña y mediana industria nacional, por lo que consideramos obsoleto el sistema adoptado y, por lo consiguiente, su desaparición sería una sana medida económica y política, que motivaría a los trabajadores a prepararse en su especialidad; situación que produce grandes beneficios en favor de toda la sociedad.

Otro problema que se presenta en la realidad y que ocasiona que algunos contratos colectivos de trabajo contengan principios antidemocráticos e inequitativos, es la diversidad de criterios sostenidos por las autoridades de trabajo, las cuales, en forma lenta e inclusive arbitraria, en un gran número de los casos, deciden sobre las cuestiones laborales sin tener criterios uniformes entre ellas, lo que trae como consecuencia que los principios elementales de derecho se vean alterados por concepciones parciales y tendenciosas al momento de la impartición de justicia, esta visión personalista y subjetiva ocasionado que los trabajadores vean continuamente violados sus derechos y con mayor razón, cuando las

luchas son en contra de algún sindicato poderoso, ya que, por lo general, los representantes de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son impuestos por las propias organizaciones sindicales, motivo por el cual sería prudente unificar criterios mediante la federalización de las autoridades laborales que tengan a su cargo dirimir las controversias laborales.

La situación laboral en México ha dado grandes pasos a lo largo de la historia, pero ello, en ningún momento es -- causa suficiente para detener la evolución de las instituciones y principios que la han mantenido, al contrario, sentimos que el corregir senderos peligrosos para la libertad individual y colectiva de los trabajadores, el mejorar las estructuras creadas, el evitar y atacar los intereses egoístas que -- atentan y se infiltran entre las masas trabajadoras, son los medios idóneos para devolverle al ser humano, que se dignifica día a día con su trabajo, lo que es suyo: la libertad, la igualdad, el respeto, el reconocimiento y nuestra infinita -- gratitud.

CONCLUSIONES

I.- La sindicación surge como resultado de la necesidad del hombre para superar los embates de grandes intereses económicos y políticos. Siendo Europa la cuna de los primeros movimientos que postularon principios de lucha social, difundiéndose, tanto las ideas como la conciencia social, a los demás países del orbe.

II.- A raíz de la Revolución Mexicana de 1910, -- surgió, como una medida política y de seguridad social, la necesidad por parte del Estado de proteger a los nacientes grupos organizados de trabajadores, los cuales representaban una incipiente conciencia social.

III.- El Estado mexicano en las primeras décadas - del presente siglo no llegó a imaginarse el alto sentido - de solidaridad y por consiguiente de poder alcanzado por - los sindicatos de trabajadores, por lo que, ante tal imprevisión y con el objeto de no perder el control político y social, a tenido que favorecer desmedidamente a las representaciones sindicales más poderosas del país.

IV.- El Estado mexicano, mediante figuras jurídi-

cas plasmadas en las Leyes Laborales, ha consolidado la sindicación manteniendo vínculos estrechos con los principales dirigentes, otorgándole a las Confederaciones, Federaciones y sindicatos con un alto volumen de afiliados, derechos sobre, o en perjuicio, de las organizaciones de menor importancia.

V.- El convenio colectivo de trabajo, como medio regulador de las relaciones obrero-patronales, es la institución más relevante para garantizar los derechos y obligaciones que recíprocamente pactan dos o más sujetos de derecho que, en más de las veces, representan intereses diferentes, es decir, la esencia del convenio colectivo de trabajo es el equilibrio entre los factores de la producción y el trabajo.

VI.- La Ley Federal del Trabajo vigente, así como las Leyes Laborales emitidas con anterioridad, ha pretendido regular las relaciones entre los sindicatos y empleadores, en función a la necesidad de perpetuar el poder político que comparten tanto los gobiernos como las organizaciones sindicales. Por lo que no es raro contemplar en la Ley Laboral vigente disposiciones que atentan contra las garantías de igualdad y de libertad que se contemplan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

VII.- Las garantías individuales son las máximas tuteladas por el Estado, sobre las cuales se edifican principios de respeto, libertad, armonía y solidaridad; lo que trae como consecuencia la paz y la oportunidad del ser humano para desarrollarse en la sociedad.

Independientemente de lo anterior, las garantías sociales consignadas en el artículo 123 Constitucional, en forma paralela, con relación a las individuales, garantizan la paz y el desarrollo de los sectores constituidos por sujetos productores de riqueza y con un elevado sentido social, utilizando éste como mecanismo para lograr la satisfacción de sus aspiraciones,

VIII.- Las garantías individuales y sociales en ningún momento pugnan entre sí, sino que por el contrario, ambas cumplen con su profundo espíritu de dar al ser humano, en lo individual y en lo colectivo, un lugar digno en la sociedad.

IX.- La comunión del propósito pretendido por las garantías individuales y sociales es producto de la necesidad del gobernado de que el Estado respete y reconozca el derecho del mismo para el desarrollo en lo individual y colectivo, por lo que resultaría absurda la existencia de di-

vergencias o contraposiciones entre unas y otras.

X.- Al prescribir una Ley, y específicamente la -- Ley Federal del Trabajo, disposiciones que en mayor o menor grado atentan o violan las garantías individuales, así mismo viola las garantías consignadas en el artículo 123 Constitucional, ya que es incongruente que al pretender la Ley garantizar la sindicación, se apliquen inexactamente artículos -- que tergiversan los principios de libertad, igualdad o seguridad jurídica entre otros.

XI.- El pretender consolidar la sindicación por medio de artículos que de hecho violan los derechos individuales y el derecho al trabajo, es contradictorio y, por consiguiente, es necesario extirpar de plano los artículos y las disposiciones que pretendan la afiliación forzosa.

XII.- Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo que contengan preferencias sindicales, exclusividades y medidas discriminatorias en contra del trabajador por motivos de su afiliación o no a un sindicato, son, a todas -- luces, represoras de la libertad individual de acción y de pensamiento, por lo que dichas cláusulas, en nuestra opinión,

deberían considerarse carentes de fuerza tanto de hecho como de derecho, pues las mismas adolecen de nulidad absoluta por ir en contra de principios establecidos por la Constitución.

XIII.- Las disposiciones legales consignadas en la -- Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 154, 155 y 395 deberían ser derogadas, ya que las mismas no encuentran fundamento alguno en la Constitución y, por el contrario, contravienen el espíritu de las garantías individuales y sociales.

XIV.- En virtud de que no simpatizamos con disposi-- ciones represoras tendientes a obligar a los trabajadores a afiliarse por la fuerza a organizaciones sindicales, consideramos conveniente fortalecer la convención colectiva mediante disposiciones que le otorgen al trabajador amplias facultades para participar en la vida sindical sin restricción alguna y otorgarle a la convención colectiva mayor importancia y apoyo mediante leyes que la protejan de los intereses personalistas de los líderes sindicales.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL
Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. Barcelona, España. Cuarta Edición, 1973.
- 2.- ALONSO OLEA MANUEL
Quince Lecciones Sobre Convenios Colectivos. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1976.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO
Introducción al Derecho Mexicano. Universidad Nacional - Autónoma de México. Talleres de Offset Setenta, S.A., México. Tomo II, 1981.
- 4.- BAYON CHACON-PEREZ BOTIJA E.
Manual de Derecho del Trabajo. D. Marcial Pons-libros -- jurídicos, Madrid, España. Quinta Edición, 1964.
- 5.- BERMAN HAROLD J.
Aspectos del Derecho en los Estados Unidos. Traducción - de Andrés M. Mates. Editorial Letras, S.A. México, D.F., 1965.
- 6.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL
Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.
- 7.- BLANQUEL EDUARDO Y OTROS
Historia Mínima de México, El Colegio de México. Imprenta Madero, S.A. México, 1974.

8.- BURGOA IGNACIO

Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., Décimo sexta Edición, 1982.

9.- CABANELLAS GUILLERMO

Derecho Normativo Laboral. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1966.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial He llasta, S.R.L. Argentina. Tomo VI, Catorceava Edición, 1979.

Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, Tomo II. 1968.

Tratado de Derecho Laboral. Ediciones El Grafico. Buenos Aires, Argentina. Tomo III. 1949.

10.- CAMERLYNCK G. H. Y G. LYON-CAEN

Derecho del Trabajo. Traducción por Juan M. Ramírez Martínez. Aguilar S.A. de Ediciones. Madrid, España. Quinta Edición, 1974.

11.- CASTORENA J. JESUS

Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores, S.A. México. Sexta Edición, 1973.

12.- CASTRO V. JUVENTINO

Lecciones de Garantías y Amparo. Editorial Porrúa, S.A. México. Segunda Edición, 1978.

13.- DE BUEN L. NESTOR

Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. Tomo II. Cuarta Edición Actualizada, 1981.

La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1980.

14.- DE FERRARI FRANCISCO

Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Frigerio Artes - Gráficas, S.A.C. e I. Buenos Aires, Argentina. Volumen - IV. Segunda Edición Actualizada, 1974.

15.- DE LA CUEVA MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. Sexta Reimpresión, 1964.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. Segunda Edición, 1981.

16.- DE LA CUEVA MARIO Y OTROS

Derecho Colectivo Laboral. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1973.

17.- DEVEALI MARIO L.

Líneamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires, Argentina. Segunda Edición Revisada y Aumentada, 1953.

18.- GARCIA ABELLAN JUAN

Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Diana, Artes Gráficas. Madrid, España, 1969.

19.- GRAHAM F. LEONARDO

Los Sindicatos en México. Editorial Atlamiltzli, A.C. México, 1969.

20.- GROS ESPIELL HECTOR

La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F., 1978.

- 21.- GUERRERO EUQUERIO
Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. -
México, D.F. Undécima Edición, 1980.
- 22.- GUERRERO FIGUEROA GUILLERMO
Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá,
Colombia, 1977.
- 23.- H. G. BARTOLOMEI DE LA CRUZ
Protección Contra la Discriminación Antisindical. Oficina
Internacional del Trabajo. Imprimerie Vandoise, --
Lausana, Suiza, 1978.
- 24.- HUECK ALFRED Y H. C. NIPPERDEY
Compendio de Derecho del Trabajo. Traducción de Miguel
Rodríguez Pinero y Luis Enrique de la Villa. Editorial
Revista de Derecho Privado. Madrid, España, 1963.
- 25.- JAY A. ERSTLING
El Derecho de Sindicación. Oficina Internacional del -
Trabajo. Imprimerie Vandoise, Lausana, Suiza, 1978.
- 26.- KROTOSCHIN ERNESTO
Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depal-
ma. Buenos Aires, Argentina. Segunda Edición, 1968.
- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Ediciones De-
palma. Buenos Aires, Argentina. Volumen II. Cuarta Edi-
ción, 1981.
- 27.- LOMBARDO TOLEDANO VICENTE
La Libertad Sindical en México. Taller David Alfaro Si-
queiros de la Universidad Obrera de México "Vicente --
Lombardo Toledano". México, 1974.

28.- LOPEZ APARICIO ALFONSO

El Movimiento Obrero en México. Editorial Jus, México, 1958.

29.- MANCISIDOR JOSE

Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. En la obra de MAX BEER, Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales. Traducción de Germán Gómez de la Mata. Márquez Editor. México. Tomo II. Primera Edición, AP., 1948.

30.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Libertad Sindical, Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Publicaciones de la OIT, Ginebra, Suiza, 1972.

La Negociación Colectiva en América Latina. Publicaciones de la OIT. Ginebra, Suiza, 1978.

Las Negociaciones Colectivas, Manual de Educación Obrera, Imprenta Henri Studer, S.A., OIT. Ginebra, Suiza. Sexta Impresión, 1973.

Los Sindicatos y la OIT. Fotocomposición por Sociedad Anónima de Fotocomposición, Madrid, España. Imprenta - Henri Studer, S.A. Ginebra, Suiza, 1979.

Principios y Normas de la OIT Sobre Libertad Sindical. OIT, Ginebra, Suiza, 1976.

31.- PARIAS LOUIS-HENRI

Historia General del Trabajo. Editorial Grijalbo, S.A. México, D.F., 1965.

32.- PEREZ BOTIJA E.

Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, España, 1960.

El Contrato de Trabajo. Talleres Tipográficos de Ecelicer, S.L. Madrid, España, 1954.

33.- PORTE PETIT CELESTINO

Evolución Legislativa Penal en México. Editorial Jurídica Mexicana. México, Primera Edición, 1965.

34.- ROUSSEAU JACOBO J.

El Contrato Social. Traducción de el Dr. Doppelheim. - Casa Editorial Sopena. Barcelona, España. (sin fecha de impresión)

35.- RUPRECHT ALFREDO J.

Derecho Colectivo de Trabajo. Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española - de Cajas de Ahorros. Madrid, España, 1977.

36.- SANTORO-PASSARELLI

Nociones de Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, España, 1963.

37.- SILVA HERZOG JESUS

Breve Historia de la Revolución Mexicana. Talleres de - Litoarte S. de R.L. México, 1973.

OTRAS PUBLICACIONES

- 1.- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA
Editorial Cultura y Letras, Madrid, España, 1980.
- 2.- DICCIONARIO ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, ARISTOS
Editorial Ramón Sopena, S.A., Barcelona, España, 1973.
- 3.- ESTRADA CASTRO SALVADOR
Diálogos con Don Fidel. Talleres Gráficos de la Nación.
México, D.F., 1981.
- 4.- GARIZURIETA GONZALEZ JORGE H.
Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho -
del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas
de México. Ediciones Sol, Grijalbo. México, D.F., 1977.
- 5.- ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS
Pactos Internacionales de Derechos Humanos. Naciones --
Unidas. Office of Public Information. Ginebra, Suiza,
1970.
- 6.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Convenio No. 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la
Protección del Derecho de Sindicación.

Convenio No. 98, Relativo a la Aplicación de los Princi-
pios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

Convenio No. 135, Relativo a la protección y Facilita--
des que Deben Otorgarse a los Representantes de los Tra-
bajadores en la Empresa.

Convenio No. 151, Sobre la Protección del Derecho de -
Sindicación y los Procedimientos para Determinar las -
Condiciones del Empleo en la Administración Pública.

Convenio No. 154, Sobre el Fomento de la Negociación -
Colectiva.

Informe de la Comisión de Expertos. Libertad Sindical
y Negociación Colectiva. Estudio General de la Comi---
sión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomen-
daciones. 58^a Reunión. Ginebra, Suiza, 1973.

Octavo Informe de la Oficina Internacional del Trabajo
a las Naciones Unidas. 1954.

Recomendación No. 91, Sobre los Contratos Colectivos.

Recomendación No. 143, Sobre la Protección y Facilida-
des que Deben Otorgarse a los Representantes de los --
Trabajadores en la Empresa.

Recomendación No. 158, Sobre la Administración del Tra-
bajo: Cometido, Funciones y Organización.

Recomendación No. 163, Sobre el Fomento de la Negocia-
ción Colectiva.

7.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Convenios de la Oficina Internacional del Trabajo Rati-
ficados por México. Secretaría del Trabajo, Dirección
General de Asuntos Internacionales. Manufacturas Lusag
S.A. México, D.F., 1981.

"Informe de Labores", publicación anual. Dirección General de Información y Difusión. Manufacturas Lusag, S.A. Diciembre 1978-Noviembre 1979.

"Informe de Labores", publicación anual. Dirección General de Información y Difusión. Talleres Gráficos de la Nación. Diciembre 1979-Noviembre 1980 y Diciembre 1980-Noviembre 1981.

Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del -- Trabajo. Litográfica Torres y Rosas, S.A. México, D.F., 1981.

"Reseña Laboral", publicación bimensual. Segunda Epoca. Talleres Gráficos de la Nación. Del Volumen 2, Número 6, correspondiente a los meses de Noviembre y Diciembre de 1978, al Volumen 5, Número 6, correspondiente a los meses de Noviembre y Diciembre de 1981.

"Revista Mexicana del Trabajo", publicación cuatrimes-- tral. Octava Epoca. Dirección General de Información y Difusión. Talleres Gráficos de la Nación. Del Tomo I, correspondiente a los meses de Enero a Abril de 1978, al Tomo IV, correspondiente a los meses de Julio a Septiembre de 1981.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados. México,
1977.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manufactu-
ras Lusag, S.A., Cuarta Edición. México, 1981.
- 3.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL
Editorial Porrúa, S.A. México, 40^a Edición, 1980.
- 4.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL
Editorial Porrúa, S.A. México, 31^a Edición, 1978.
- 5.- REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SIS-
TEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA
Y ESTATUTOS DEL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DEL DIF.
Talleres Gráficos de Guadarrama Impresores, S.A. Méxi-
co, D.F., 1978.
- 6.- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITU-
CIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.
Asociación Nacional de Banqueros, 1972.