

321309

1
2 ej
A.C.

PARA EL DESARROLLO TOTAL



UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC, A.C.

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

CLAVE 321309

**ANALISIS JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO EN RELACION A LA CLAUSULA DE
EXCLUSION**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

GABRIEL CARREON AGUAYO

ASESOR DE TESIS LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

No. DE CED. PROF. 106211

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION	1.
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS Y DERECHO COMPARADO.	3
1.1 Asociación Profesional Obrera.	4
1.1.1 <i>Antecedentes en México.</i>	7
1.1.2 <i>Las Convenciones Colectivas en el Derecho Alemán.</i>	9
1.1.3 <i>Convenciones Colectivas de Trabajo en el Derecho Francés.</i>	14
1.1.4 <i>Convenciones Colectivas en el Derecho Italiano.</i>	18
1.2 Convenciones Colectivas de Trabajo en el Derecho Mexicano.	19
1.2.1 <i>Precedentes Legislativos y Doctrinales Nacionales.</i>	21
1.2.2 <i>Las Convenciones Colectivas en el Proceso de Formación.</i>	24
1.2.3 <i>El Campo de Aplicación de las Convenciones Colectivas.</i>	26
1.2.4 <i>Naturaleza</i>	27
1.2.5 <i>Las Relaciones Individuales de Trabajo y las Convenciones Colectivas</i>	30
1.2.6 <i>Caracteres</i>	32
1.2.7 <i>La Federación de la Ley del Trabajo y los Proyectos Previos a la Ley de 1931.</i>	35
1.3 Interpretación de las Convenciones Colectivas.	39
CAPITULO II ELEMENTOS	42
2.1 <i>Definición del Contrato Colectivo de Trabajo.</i>	43
2.2 <i>Conceptos Principales de los Elementos Intrínsecos en la Definición de Contrato Colectivo Ordinario.</i>	52
2.3 <i>Elementos Integrantes.</i>	55

2.3.1	<i>La Parte Nuclear o Elemento Normativo de las Convenciones Colectivas.</i>	57
2.3.2	<i>El Elemento Obligacional.</i>	59
2.3.3	<i>El Elemento Ocasional.</i>	61
2.4	<i>La Envoltura Protectora.</i>	63
CAPITULO III LA CREACION Y ELABORACION		65
3.1	<i>Formación y Vida de los Contratos Colectivos de Trabajo.</i>	66
3.1.1	<i>Autores.</i>	70
3.1.2	<i>Características</i>	72
3.1.3	<i>Orígen</i>	75
3.1.4	<i>Duración y Forma</i>	76
3.1.5	<i>Contenido</i>	78
3.1.6	<i>Protección de las Minorías.</i>	84
3.1.7	<i>Inexistencia y Nulidad</i>	85
3.1.8	<i>Principios Generales.</i>	86
3.2	<i>Concepto de Sindicato.</i>	87
3.2.1	<i>Formas de Sindicación</i>	89
3.2.2	<i>Libertad Sindical.</i>	90
3.3	<i>La Cláusula de Exclusión y el Contrato Colectivo de Trabajo.</i>	92
CAPITULO IV VERIFICACION Y TERMINACION		102
4.1	<i>Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.</i>	103
4.1.1	<i>Titulares de la Acción de Revisión.</i>	107
4.1.2	<i>Formas de Revisión.</i>	108
4.1.3	<i>Oportunidad para el Ejercicio de la Acción.</i>	110
4.2	<i>Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.</i>	112
CONCLUSIONES		117
BIBLIOGRAFIA		120

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

Los trabajadores a lo largo de la Historia han luchado por tratar de obtener los mayores beneficios que son recompensa de su arduo esfuerzo en el trabajo; éstos han observado que poseen mayor poder y eficacia actuando colectivamente que en forma personal y es de esta manera como surge la asociación profesional obrera o sindicato obrero.

El contrato colectivo de trabajo es "el convenio celebrado entre uno o - varios sindicatos de trabajadores y el objeto de éste es establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

Se desprende de la definición anterior que el contrato colectivo es un medio benéfico para el trabajador, ya que para que exista éste es necesario que lo lleve a cabo un sindicato de trabajadores y al hablar de sindicato, se entiende cierto positivismo para el trabajador, pues el objeto del sindicato es mejorar, así como DEFENDER y estudiar sus respectivos intereses.

Sin embargo, la realidad es otra, ya que en el contrato colectivo al - estar inserta la cláusula de exclusión le quita este poder benévolo del que gozan los trabajadores, pues ésta impide a una persona que se dedique a la profesión u oficio que le acomode si no quisiera incorporarse al sindicato al entrar a laborar a determinada empresa o establecimiento lo cual es - anticonstitucional.

O bien, si se pertenece al sindicato y de pronto, uno de sus miembros quiere darse de baja de éste por convenir así a sus intereses, o bien por haberse dado cuenta de irregularidades con que opera el sindicato, no lo puede hacer porque sería dado de baja también de su fuente de trabajo.

Es por lo anterior, por lo que al realizar este trabajo pugna porque sea eliminada la cláusula de exclusión por admisión, así como, por separación, -- pues como lo demostraré durante el desarrollo de la presente tesis, implica -- una violación tanto a la libertad de trabajo como a la de asociación profesional.

Por otra parte y resaltando el carácter anticonstitucional de éstas cláusulas y contradictorio se viola el artículo 358 de nuestro ordenamiento legal laboral, pues en este precepto se consagra la libertad de formar parte de un sindicato o bien de no ser miembro de éste y por otro lado la misma Ley señala que si no se es parte del sindicato o si bien se deja de pertenecer a éste, perderá el trabajador el derecho de laborar en dicha fuente de trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y DERECHO COMPARADO

1.1 Asociación Profesional Obrera

1.2 Convenciones Colectivas de Trabajo en el Derecho Mexicano

1.3 Interpretación de las Convenciones Colectivas

1.1 ASOCIACION PROFESIONAL OBRERA.

La agrupación de trabajadores y patronos crea relaciones entre todos -- ellos, que dan nacimiento a fenómenos distintos de los que sería considerar -- a un sólo obrero y a un sólo patrón.

Por lo demás, la realidad, nos muestra a las empresas como núcleos de trabajadores que laboran con el fin productivo mismo que el patrón. Estas -- relaciones crean con el transcurso de los años, grandes industrias en las que laboran miles de hombres, con lo cual se constituyen verdaderos organismos sociales que reclaman la formulación de normas de conducta específica para -- cada núcleo que integran, pues aunque la Ley comprende a todos los sujetos no importando su papel en la relación laboral, las peculiaridades de trabajo -- en determinadas empresas o ramas industriales, necesitan preceptos específicos que coordinen los intereses de ambas partes y para poder llevar a cabo -- ésto los trabajadores tienen que dar a conocer sus puntos de vista, así -- también para que inclusive se cumplan efectivamente las Leyes vigentes.

Los trabajadores han experimentado que suelen alcanzar mayor poder y eficacia uniéndose, que si actuaran en forma individual y es de ésta manera como se dá nacimiento al fenómeno laboral llamado asociación profesional.

Durante la edad media, los gremios o corporaciones existentes no tenían semejanza alguna con los sindicatos actuales, pues en aquella época el Señor Feudal era considerado el dueño de vidas y haciendas de sus súbditos, y lo

que más se pudo lograr fue la unión de maestros de una misma especialidad - para defender la calidad de su trabajo y evitar de ésta manera competencia - que les fuera ruinosa. Los aprendices que habían concluido su período de - instrucción, quedaban en calidad de maestros y se denominaban compañeros, entre éstos aparecieron las primeras relaciones de solidaridad. Tenemos por ejemplo que en Francia el rey expidió ordenanzas que marcaban salarios máxi- mos y dichas agrupaciones, las de maestros y las de compañeros con el trans- curso del tiempo llegaron a entablar verdaderas luchas para verse favoreci- das, pues los maestros trataron de obtener privilegios para su clase prolon- gando innecesariamente los períodos de aprendizaje, por su parte los compa- ñeros formaron sociedades mutualistas; que ante la actitud de los maestros - las usaron como instrumentos para combatirlas, sin que las autoridades inter- vinieran, hasta que en junio de 1791 la Asamblea Constituyente votó la llama- da Ley Chapelier, que suprimió las corporaciones o gremios.

Se pueden observar tres etapas en el movimiento sindical francés :

La prohibición absoluta que inicia con la promulgación de la Ley Chape- lier hasta 1948. En éste período la legislación napoleónica mantiene viva la - prohibición y la incorpora al Código Penal. Posteriormente viene un período de tolerancia en el cual los sindicatos ingleses sirven de inspiración a los -- franceses y en 1884 se reconoce por la Ley del 21 de mayo el derecho a la - libertad de asociación.

Sin embargo, antes de 1884 se produjo un movimiento político que tuvo - su origen en Alemania y el cual tendía a subvertir el orden social existente, pues pretendía que desapareciera la propiedad privada. Apareció en 1848 el manifiesto comunista y posteriormente en 1864 se realizó una reunión pública -

en la cual se agruparon delegados obreros franceses, ingleses, italianos y alemanes, surgiendo de ésta manera la Primera Internacional que tomó bajo su protección a la clase obrera, luchando por el establecimiento de una legislación social, quedando de esta manera la puerta abierta para la Segunda Internacional, la cual se fundó en el año de 1889 y se esforzó por fijar los principios de la lucha de clases, surgiendo en esta reunión la celebración de la Jornada Internacional del 1o. de mayo. Posteriormente, tuvo lugar en marzo de 1919 el Congreso de la Tercera Internacional que propugnó la conquista del poder y la dictadura del proletariado.

La libertad de asociación venía como consecuencia del liberalismo, pues es inexplicable que se haya impedido, legalmente, durante tanto tiempo siendo uno de los postulados de éste. El reconocimiento de este derecho tenía que manifestarse tarde o temprano; pero los comunistas dirigentes aprovecharon esta situación para llevar a cabo sus fines políticos, ya que al dirigir el movimiento obrero y solicitar se reconocieran los derechos de éstos, entre los cuales estaban el de asociarse, se dió un tinte rojo al movimiento necesario que llevaba el sindicalismo.

La influencia de las internacionales sobre el movimiento sindical trajo como consecuencia que se señalaran dos finalidades a dichas asociaciones profesionales: una mediata y otra inmediata, la primera, para transformar a la sociedad y la inmediata para mejorar las condiciones de trabajo.

1.1.1 ANTECEDENTES EN MEXICO.

Durante la colonia tuvo lugar la llamada época corporativa, en la que se desarrollaron diversos gremios y se dieron ordenanzas muy interesantes entre las que destacaron la del arte de la platería, la de los sombrereros, la de minas y otras más, que como en el Continente Europeo regulaban el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios. Por su parte la obra "La Libertad Sindical en México" del autor Vicente Lombardo Toledano señala que la Primera Ordenanza tiene lugar en el año de 1524 y es la de los herreros.

Las leyes de indias ofrecían muchos ejemplos de disposiciones tutelares respecto del trabajo, pues en la obra legislación para los indios se contemplan disposiciones laborales entre las cuales se reducía la jornada diaria a ocho horas de trabajo para los obreros en las fortificaciones y en las fábricas. Todas estas ordenanzas desaparecieron con la Independencia, por lo que el siglo pasado transcurrió prácticamente, sin que el Estado realizara una reglamentación sobre las cuestiones de trabajo. Más bien, se trató de prohibir los actos de aquellos grupos que estuvieron o no organizados y que tendieran a subir los salarios, se garantizó la libertad de asociación y se le consideró como consecuencia de las libertades humanas, es así como en 1857 aparece la Constitución.

Posteriormente, apareció el Círculo de Obreros de México en el año de 1872 y en 1906, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial.

Siguiente a la Revolución de 1910 y a la caída del régimen porfirista, se realizaron diversos proyectos Federales y Estatales en los que se sostuvo el principio de la libertad de Asociación, sin embargo, fue hasta el año de 1917 cuando la Constitución General estableció en el Artículo 123, Fracción XVI, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de -- sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La propia Constitución consagró la libertad de trabajo en sus Artículos - 4o. y 5o. y la libertad de asociación en el Artículo 9o. Posteriormente, se - crea la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, que viene a regular la or - ganización de los sindicatos, las distintas formas que pueden presentar, los - requisitos para su creación, etc.

Lo anterior, viene a manifestar la necesidad de la asociación profesional obrera, ya que ésta implica un conjunto de normas reguladores de la vida en trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando, hasta donde es posi - ble, sus condiciones de trabajo".(1)

(1) Guerrero Euquerio Manual de Derecho del Trabajo . Editorial Porrúa, - México, 1986. Pág. 309.

1.1.2 LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL DERECHO - ALEMÁN.

En el siglo pasado las Leyes alemanas fueron de las más progresistas de Europa. La Declaración de Derechos Sociales de la República de Weimar, fue el modelo de las constituciones europeas de aquellos años, basta citar a hombres tales como Gustavo Radbruch, Hugo Saizheimer, Walter Faskel y Alfred Huedk y Hans Carl Mipperdey, el cual cristalizó algunos libros y ensayos laborales, llegando a la conclusión de que las normas que se crean en los contratos colectivos con el fin de plasmar las condiciones de prestación de los servicios, son derecho objetivo. Posteriormente a la Segunda Guerra Mundial, la literatura dió una plena eficacia de las conclusiones de sus antepasados y llevó a cabo una doctrina que puede ser considerada como uno de los pilares del Derecho Universal del Trabajo.

*Entre las consideraciones generales se señaló en la legislación y la doctrina el término *tarifuertrag*, pues su misión primera fué la fijación de salarios. Es por eso que la Ley de 1949 lleva por nombre Ley del Contrato de Tarifa (*tarifuertragesetz*).*

En cuanto a su definición se expresaban en su Artículo 1o. "El Contrato Colectivo de Tarifa regula los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y contiene las normas jurídicas que deberán regir la celebración y las condiciones de las relaciones de trabajo, así como las que reglamentan cuestiones relacionadas con las empresas y con su organización jurídica".(2)

(2) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
Editorial Porrúa, México, 1986. Pág. 396.

Desde la legislación de Wimar se señalaron elementos que formaban parte de la institución como son:

a) El Código Civil administra el Contrato Colectivo.

Al respecto el Derecho Alemán no distingue, entre Contrato y Convenio, lo que facilitó la conclusión de que el contrato puede ser un acuerdo de voluntades sobre cualquier objeto de interés jurídico.

b) El Contrato Colectivo debe formalizarse por escrito.

c) Los autores del contrato deben ser: Por parte de los trabajadores - una asociación sindical y por el lado de los patronos una o varias personas - físicas o una asociación de patronos.

d) En lo que respecta al contenido, se contemplan tres aspectos: la en vultura protectora o normas externas que abarcan el término de vigencia, los procedimientos de revisión y otras reglas semejantes; el elemento obligacional que son los derechos y obligaciones que tiene cada parte hacia la otra y el elemento normativo que es la suma de las reglas que estando de acuerdo con la voluntad de las partes, marcan o se relacionan con las celebración, contenido y terminación de las relaciones individuales de trabajo, las que organizan las empresas así como las que crean instituciones útiles a ambas partes.

Naturaleza del Contrato Colectivo: Los profesores alemanes aportaron - exposiciones brillantes y precisas en las cuales se mantienen el término -- contrato, ésto sin confundirlo con la idea del contrato dentro del comercio.

Walter Kaskel, profesor de la Universidad de Berlín, es el autor de la idea del contrato normativo como una fuente de derecho objetivo.

El profesor Kaskel menciona que el contrato colectivo, no es un negocio jurídico unitario, ni tampoco un contrato unitario con efectos o funciones diferenciadas sino un acuerdo de voluntades, la reunión de dos elementos que se actualizan en un solo acto, de los cuales por regla general, ninguno debe faltar, no obstante que conceptualmente son distintos.

"El elemento normativo regula el contenido de las futuras relaciones individuales de trabajo", en otras palabras "Son todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales de trabajo". (3).

Tomando en cuenta lo anterior, se concluye que el elemento normativo, - debido a su naturaleza, es una fuente de derecho objetivo al igual que la Ley a la costumbre.

Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey: sostuvieron que el Contrato Colectivo era una institución de derecho privado, ya que si fuera derecho público sería derecho estatal y esto nulificaría la libertad sindical. La escuela alemana no se inclinó en forma precisa en favor de un tercer género, que no era derecho privado, ni público, sino el surgimiento del derecho social destinado a resolver los grandes problemas sociales de nuestra época.

De las ideas aportadas por estos autores, se determina que en su parte normativa el Contrato Colectivo de Trabajo es una fuente de derecho objetivo para las relaciones individuales de trabajo; ya que ese derecho no es creado por el Estado, pues es un ordenamiento que conviene a las partes contratantes

(3) De la Cueva, Mario. Obra citada. Pág. 397.

y se considera derecho autónomo.

Arthur Nikisch: Realizó una caracterización jurídica del Contrato Colectivo en la cual afirma que éste posee una naturaleza doble, pues en el mismo se reúnen un contrato normativo y uno obligacional, lo cual se transforma en una unión de principios jurídicos de derecho público y privado, en estas condiciones, y por la naturaleza del derecho del trabajo, el Contrato Colectivo resulta una fuente de derecho para las relaciones laborales.

La doctrina alemana estableció con gran precisión la existencia de dos elementos que forman el Contrato colectivo, los cuales son esencialmente distintos, obligacional y normativo, respecto de éste se dice que era derecho objetivo de la misma fuerza imperativa de la Ley o la costumbre, posteriormente se dió un nuevo giro cuando se ratificó la existencia de un derecho autónomo creado por sujetos de derecho privado.

De esta manera surge una primera diferencia entre el derecho Alemán y el derecho de nuestro país, ya que en 1970 se reconoce al derecho del trabajo como derecho social, el cual no es ni derecho público, ni privado, sino -- aquel de una clase social frente a otra.

Surge una duda al suscitarse una segunda diferencia, ya que el derecho Alemán, como el italiano y el francés no aceptan las acciones de trabajo o del capital ante un tribunal, para que éste lleve a cabo acciones de modificar o fijar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, acciones que sí se manifiestan dentro de nuestro derecho en favor tanto de los obreros como de los patronos. Los sindicatos alemanes no aceptan esa solución pues no solo destruiría el poder de la lucha de clases, también negaría la autonomía del Con-

*trato Colectivo, en todo caso eligieron la negociación con los patronos o la -
huelga. (4).*

[4] De la Cueva Mario. Obra citado. Pág. 398.

1.1.3 CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL DERECHO FRANCES.

Existe una gran laguna entre la Ley de 1919 y la del 13 de julio de 1971, de ahí que se diga que el derecho laboral es un derecho inconcluso.

La Ley de 1919 decía en su Artículo Primero que "La Convención Colectiva era un Contrato relativo a las condiciones de trabajo, celebrado...". La doctrina y jurisprudencia dedujeron que las condiciones de trabajo implicadas en una Convención Colectiva podrían aplicarse solamente a los trabajadores -- que pertenecieran a las asociaciones sindicales pactantes; pero se dió un gran salto que vino a revolucionar la definición, pues la Ley del 11 de febrero de 1950, ratificada en 1971, suprime la palabra contrato. "La Convención Colectiva de Trabajo es un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y a las garantías sociales, celebrado entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varias organizaciones de patronos o uno o varios patronos individuales". (5).

Por su parte, el Artículo 310, nos dá otra pauta importante en relación con la extensión de las disposiciones convencionales a los trabajadores de las empresas o establecimientos:

Las normas de la convención colectiva se aplican a todas las relaciones de trabajo celebradas por el patrono que las hubiese suscrito.

"En toda empresa o establecimiento comprendido en el campo de aplicación de una convención colectiva, sus disposiciones se aplican a las relaciones (5). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 400.

de trabajo, salvo en aquellos aspectos en que existan beneficios mayores".(6).

La naturaleza de las Convenciones Colectivas: En Francia los juristas, - tradicionalmente conservadores, se toparon frente a un problema pues existía un individualismo y un amor a su Código Civil, arraigados grandemente por el pueblo, sin embargo, con grandes esfuerzos postularon la tésis de la Convención Colectiva como fuente formal interna del derecho del trabajo, al lado de la Ley y la costumbre, esto sin dejar atrás el origen contractual así como los elementos obligacionales de la institución y de las partes.

Por su parte los tratadistas Paul Durand y R. Jaussand previeron el -- análisis de las dos corrientes de la literatura: Reglamentaria y contractu- lista deduciendo que si bien éstas debían fusionarse, la primera predominaba hasta señalar la forma esencial de ser de la institución, y así llegar a ser -- fuente formal del derecho laboral.(7).

En el procedimiento de extensión de las Convenciones Colectivas es ver- dad que hay intervención del poder público con la coercitibilidad, pues las - condiciones de trabajo son normas obligatorias, ya que las cláusulas de los - contratos que los contradigan serán nulas, sin embargo, es asimismo claro -- que la convención está en todo caso, precedida de una discusión indispensa- ble en los sistemas económicos que se caracterizan por la separación del tra- bajo y del capital, siendo esto una garantía de libertad para los factores de produccción y así determinar las condiciones en que prestarán los servicios.

Se deduce de esta manera que la Convención Colectiva de Trabajo viene sien- do fuente del derecho objetivo, y ésto a su vez la lleva a una exacta clasifi-

(6). De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 402.

(7). Ibidem. Pág. 403.

cación de las fuentes formales del derecho laboral: Una fuente estatal, una externa, el derecho internacional del trabajo y dos internos, la Ley otra de origen privado que es representada por las Convenciones Colectivas de Trabajo.

André Rouast y Paul Durand: Partieron de las concepciones, contractualista y reglamentaria, respecto de la contractualista es la más antigua y responde a las ideas de los profesores de derecho civil, ya que la concepción contractualista no tiene explicación respecto al carácter imperativo de la convención, pues en el derecho común de los contratos la sanción para el incumplimiento es el pago de daños y perjuicios, pero en las Convenciones Colectivas no se da esta característica, ya que las cláusulas que fueron contrarias, no pueden prevalecer. (8).

La concepción reglamentaria tuvo lugar en el pensamiento de los tratadistas de derecho público, porque el contrato tiende a crear fines diferentes entre las partes, y en la Convención colectiva ambas partes buscan lo mismo, que sería la regulación de normas aplicables a los contratos individuales laborales. Por otro lado, dentro del contrato existen situaciones jurídicas subjetivas, temporales y personales, y por su parte en la Convención Colectiva se dan normas generales y esto trae como consecuencia una situación jurídica objetiva o sea que es un acto regla, una Ley en sentido material.

De esto se deduce que la convención tiene una naturaleza doble, pues la reglamentación, de las circunstancias de trabajo deriva de un acuerdo de voluntades entre dos grupos y sin emargo, la divergencia de intereses que es un elemento propio del contrato se da también dentro de las Convenciones

(8). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 405.

Colectivas, tanto en la convención, como en el contrato, se depositan las obligaciones de una parte hacia la otra y viceversa, pero en la convención, el contrato esencial deriva de la determinación de las condiciones de trabajo y ésta caracteriza a la concepción reglamentaria.

Jean Rivero y Jean Savatier, éstos manifiestan que dentro de la convención se reúnen elementos contractuales y reglamentarios, debido a que su elaboración es netamente contractual ya que nada puede ser suplente del acuerdo de voluntades; el elemento reglamentario se dá solamente sobre los efectos de la convención, este elemento se manifiesta al aplicar las condiciones de prestación de los servicios a las relaciones individuales laborales.

La Convención Colectiva es netamente autoridad, no tiene el poder en ninguna hipótesis de substituir a las partes y hacerla directamente, en la aplicación de las cláusulas predomina el carácter reglamentario. En otras palabras la convención es un contrato entre colectividad, esto implica algunos rasgos específicos, desconocidos en el contrato individual civil.

La Convención Colectiva posee una fuerza obligatoria que no se dá de igual manera en los contratos. En conclusión y tomando la expresión del Jurista Italiano Carnelutti, "La Convención Colectiva tiene el cuerpo de un contrato y el alma de una Ley". (9).

(9). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 405.

1.1.4. CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL DERECHO ITALIANO.

Las Convenciones Colectivas de trabajo, se apoyan en el Artículo 39 -- de la Carta Magna, partiendo de este precepto el profesor de la Universidad de Florencia, Gioliano Mazoni, formuló una clasificación tripartita respecto de las fuentes del derecho laboral: Derecho estatal, internacional y sindical, -- éste último lo definió como el derecho profesional, autónomo, que es creado -- por los sindicatos en verdaderos tratados que son los Contratos Colectivos.

La creación del derecho autónomo del trabajo tiene como base la autonomía sindical, el derecho del trabajo se actualiza mediante ésta, aunada al derecho estatal e internacional, pues facilita en la contratación colectiva un manejo -- adecuado de los intereses de las diferentes categorías profesionales.

No todas las Convenciones Colectivas forman parte de las fuentes del de recho, ya que dentro de ellas se encuentran dos escalones: el contrato cuya aplicación se limita a los integrantes de la asociación pactante, pues en este intervienen un sindicato para una o varias empresas y la convención colectiva general que está integrada unitariamente por los sindicatos. (10).

Lo anterior hace notar la diferencia de esta legislación con la de nuestro país pues el Contrato Colectivo ordinario se extiende a todos los trabajadores de la empresa que benefició y el contrato-Ley por su parte no posee autonomía plena ya que requiere que el poder ejecutivo declare la obligatoriedad ge neral.

(10). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág.405.

1.2 CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.

Las Convenciones Colectivas en el año de 1931, adquirieron la categoría de fuentes formales al romper la concepción contractualista, fueron el resultado de las exigencias económicas nacionales y de las injusticias y maltratos que existían en las relaciones meramente individuales de cada trabajador y - el patrón.

En el derecho clásico las condiciones de trabajo eran fijadas en el contrato individual de trabajo por el patrón, quien las realizaba a su conveniencia o bien por la autoridad. En la Convención Colectiva, las condiciones laborales nacen de los convenios y negociaciones entre las partes interesadas, el acuerdo de voluntad no es meramente entre individuos, sino entre asociaciones y agrupamientos de trabajadores y empleados.

Al analizar la exposición de motivos de la citada Ley de 1931, se deduce que el Contrato Colectivo surge de establecer condiciones semejantes de - trabajo y así llevar a cabo el propósito de que a trabajo igual le corresponde salario igual; así también para que las relaciones obrero patronales no queden sujetas al ámbito del más poderoso contra el individuo aislado e indefenso, -- sino que éstas se reglamenten satisfaciendo los intereses de ambas partes.

El Contrato Colectivo es una expresión de solidaridad entre los diferentes

medios de producción, es la mayor conquista realizada por los sindicatos, en este descansan diferentes principios como son la armonía de las relaciones en tre los patrones y los trabajadores. (11).*

(11). De Buen L, Nestos. Derecho del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa, México 1986. Pág. 535.

1.2.1 PRECEDENTES LEGISLATIVOS Y DOCTRINALES NACIONALES.

Durante la Constitución de 1917 no se plasmó un precepto claro de los fines y naturaleza de las Convenciones Colectivas y se tuvo la idea de que se trataba de un tipo de contrato de trabajo, es debido a ésto, que el Artículo 123 no contuviera una mención clara de la institución.

El 12 de abril de 1915 se presentó un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, este fue realizado por el Licenciado Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Gobernación en esa época. El proyecto señalaba que el Contrato Colectivo venía a ser una novedad en nuestra legislación y éste surgía por la necesidad de que los obreros, en sus relaciones con los patrones requieren de una unión estrecho como elemento de fuerza, pues únicamente de esta manera se hallan en posibilidad de exigir sus derechos contra el sistema capitalista y dicha fuerza de resistencia se plasma en un medio legal, el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Artículo 63 definió la institución de la siguiente manera:

Se designan con el nombre de Contratos Colectivos, las convenciones -- que celebran los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquier otra asociación o agrupación de obreros con un patrono o un sindicato de patrones o con cualquier otra asociación a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero -- que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, o que por otros motivos se relacionan con ellas. (12).

(12). De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1986. Tomo II. Pág. 409.

Por su parte, el Artículo 72 dió carácter imperativo a sus cláusulas, -- pues señalaba que para la aplicación de las reglas pactadas en un Contrato Colectivo no significaría ningún obstáculo que en el individual éstas no se hubiesen señalado; asimismo, si en el individual se hubieran convenido cláusulas contrarias a las del Colectivo, se tendrían por no opuestas.

El proyecto Zubarán adentraba una concepción contractualista sin embargo, en 1915 fué un gran avance en materia laboral.

En cuanto a la legislación de los Estados, resaltan la Ley del Trabajo -- del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del 30 de noviembre de 1928, la del Estado de Coahuila del 26 de julio de 1920 y el Código de Trabajo del Estado de Campeche.

La Ley del Estado de Veracruz viene siendo muestra palpable del desconocimiento que existía en 1918 en cuanto a los fines y naturaleza de la Convención Colectiva de Trabajo pues se presupone al analizar sus Artículo 5o. y 21o., que el Contrato Colectivo fué concebido como una clase de contrato individual, ya que únicamente, mencionaban que la Convención Colectiva es el -- Contrato por el cual una persona llamada trabajador presta a otra llamada patrono un trabajo personal y se decía que puede celebrarse individual o colectivamente, más no se hablaba de convenciones que celebraran los representantes de agrupaciones o asociaciones de obreros con un patrono o asociaciones de patronos. Lamentablemente las leyes de las entidades federativas en su mayoría incurrieron en las mismas deficiencias.

Por su parte las leyes de los Estados de Hidalgo, Campeche, Coahuila y Chiapas introdujeron una nueva idea al dar mayor inspiración a sus definicio-

nes, pues se empezó a hablar entonces de que el Contrato Colectivo será -- aquel que celebren los representantes de cualquier agrupación o sindicato de obreros con un patrono o asociación de patronos, fijándose las condiciones a que deberán someterse los contratos celebrados en representación de la colectividad, como aquellos que se realicen aisladamente celebrados por un patrón y un trabajador que sean miembros de éstas agrupaciones. (13).

(13). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 412.

1.2.2 LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL PROCESO DE FORMACION.

Con el proyecto de Portes Gil, se estatuyó que los patrones tienen la obligación de llevar a cabo la convención cuando así lo exijan él o los sindicatos mayoritarios, esto estaba plasmado en la Ley de 1931 en su Artículo 43 y actualmente se contempla en el artículo 397. La naturaleza del Contrato Colectivo es consecuencia de las normas laborales, pues viene siendo "Un derecho de los trabajadores, más no un deber, e inversamente son un deber de los patrones, más no un derecho". (14).

De lo anterior, se desprenden posibles procedimientos que dan formación a las Convenciones Colectivas: La negociación y la consecuente contratación colectiva libres y la acción de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que el Tribunal de Trabajo determine imperativamente para ambas partes el clausulado de las Convenciones Colectivas.

Un segundo procedimiento se dá con la existencia de la acción, que implica el derecho, pues si ésta no se dá, el derecho perdería su eficacia, ya que al ejercer la acción un sindicato en defensa del interés colectivo de los trabajadores, ésta se torna en naturaleza colectiva y pretenderá la fijación de mejores condiciones de trabajo en beneficio de los obreros.

El Artículo 789 y siguientes de la Ley de 1931 por su parte señalaban que después de oír a las dos partes, la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá recopilar los requisitos indispensables, para que de acuerdo con el - (14). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 416.

Artículo 2o. conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patronos. La decisión que dá la Junta recibirá el nombre de Sentencia Colectiva, pues dá solución a un conflicto colectivo; la Sentencia Colectiva no necesitará adecuarse a los puntos petitorios o negociaciones, así como contrapeticiones de los patronos, pues gracias a la libertad de que goza el Tribunal Laboral éste podrá determinar las condiciones de trabajo.

Por lo que respecta al principio de igualdad y libertad de negociación - y contratación, que hacen referencia las doctrinas Alemana y Francesa, tenemos que el derecho del trabajo, que contempla principios como la dignidad, - la libertad y la fijación de condiciones de trabajo que favorezcan al trabajador, tuvo preferencia sobre la concepción individualista y la liberal; la burguesía y el Estado reconocen al movimiento obrero como clase social, así como la libertad para llevar a cabo sus fines, tomando como primer objetivo, las realizaciones de las Convenciones colectivas. Posteriormente se plasma la tesis - de la igualdad social y se hace a un lado la idea de la igualdad individualista y liberal, con lo cual surte la idea de crear derechos, sustantivos y procesales cuyo fin es que el trabajo pudiera alcanzar sus objetivos como sería el exigir de los capitalistas la celebración de las Convenciones Colectivas". (15).

(15). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 418.

1.2.3. EL CAMPO DE APLICACION DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

En un principio las Convenciones Colectivas eran únicamente aplicadas a miembros de la Asociación Sindical. Posteriormente con la Ley de 1931 en su Artículo 48 actualmente 396, se establecía que el Contrato Colectivo se aplicaría a todos los miembros que laboraran en la misma empresa o establecimiento, aunque no pertenecieran al sindicato que lo haya celebrado.

La Ley de Coahuila y el Proyecto Portes gil, no tomaron en cuenta la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional, que señala que a trabajo igual deberá corresponder salario igual, por lo que en una empresa los salarios no debían ser distintos. Pero el Derecho Laboral aunque respeta las aspiraciones y requerimientos colectivos de los trabajadores, no olvida al obrero como ser humano; a lo que debe sumarse que el principio de igualdad de condiciones de prestación de servicios es uno de los principales objetivos de la Justicia Social.

Por otro lado la exposición de motivos de la Ley de 1931 mencionaba que cuando se aceptara el principio de la Sindicalización plural, únicamente estaríamos frente a 2 caminos: El mencionado en la Ley o bien que todos y cada uno de los sindicatos llevaran a cabo la celebración de Convenciones Colectivas, las cuales habrían tenido que ser iguales, en virtud del principio de igualdad de salario". (16).

(16). Ibidem. Pág. 419.

1.2.4 NATURALEZA.

La Convención Colectiva de Trabajo, ha sido objeto de estudio de los especialistas laborales y civilistas y no solo éstos ya que también constitucionalistas, administrativistas, economistas, sociólogos y filósofos han llevado a cabo estudios que han destacado la relevancia económica y social del Contrato Colectivo de Trabajo.

Las ideas y los conceptos en torno de la Convención Colectiva de condiciones de trabajo vienen evolucionando históricamente.

Las Convenciones Colectivas son un efecto de la idea del derecho del -- trabajo como un derecho de y para la clase obrera, en éstas se lleva a cabo la lucha del trabajo contra el capital y da por resultado la conquista de condiciones laborales favorables para el trabajador. Desde que éstas surgen toman la forma de un derecho nuevo, son por excelencia, la fuente formal de las normas laborales. La exposición de motivos de la nueva Ley plasma la teoría del Contrato Colectivo como fuente formal de derecho objetivo para las relaciones obrero empresariales:

"El Contrato Colectivo De Trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente (la de 1931), se conserva en sus aspectos fundamentales: Constituye una figura jurídica especial por cuanto es la fuente del derecho -- regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de --

trabajo, individuales y colectivas". (17).

1. DERECHO PRIVADO, PUBLICO Y SOCIAL.- En el año de 1917, la asamblea constituyente dió a conocer la tésis acerca del concepto de derecho social que expresó la idea que sirve de base a la legislación de nuestro país: "Son principios, normas e instituciones constitucionales, legales y autónomos que garantizan la existencia y la acción de la clase trabajadora y de sus organizaciones, en la búsqueda de condiciones de trabajo que aseguren la igualdad de tratamiento, la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajador".

Las clases sociales, estuvieron presentes en el Contrato Colectivo, reconociendo recíprocamente sus derechos para la contratación y negociación colectiva y de ésta manera surge un derecho, en el cual no tiene que ver el Estado y tampoco proviene del pueblo. El Contrato Colectivo se puede observar como un tratado de paz, pues tiene una gran similitud, ya que dos potencias, una meramente humana y la otra preponderante capitalista, celebran un pacto.

2. LA CONCEPCION DUAL.- Se dice que las Convenciones Colectivas tendrían una naturaleza doble pues el elemento normativo sería una fuente de derecho objetivo y por su parte el elemento obligacional, vendría siendo un contrato común y corriente, es decir creador de derechos y obligaciones dentro de las Convenciones Colectivas, es considerada como un método para garantizar la efectividad del elemento normativo y no como un fin en sí mismo.

3.- CONCEPCION CONTRACTUALISTA.- En Italia, Alemania y Francia, el acuerdo de voluntades obrero-patronales, es elemento indispensable - (17) De la Cueva, Mario, Ob. Cit. Tomo II. Pág. 420.

para llevar a cabo las Convenciones Colectivas de Trabajo, con toda legitimidad. En nuestra legislación esto sale sobrando, pues la negociación y contratación colectivas, son una obligación legal de los Empresarios y aparte de su origen convencional, las Convenciones Colectivas, pueden ser la conclusión de una sentencia colectiva dictada a favor de los obreros". (18).

(18). De Buen L, Nestor. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 426.

1.2.5. LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LAS CONVEN- CIONES COLECTIVAS.

Existe desde el siglo pasado una marcada diferencia concreta entre las relaciones individuales de trabajo y las Convenciones Colectivas. Con el reconocimiento del elemento normativo de las convenciones como fuente formal del derecho laboral esta separación tomó mayor importancia, pues en octubre de 1928, el Licenciado Vicente Lombardo Toledano, sostuvo una conferencia ante el Consejo de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, en la cual enfocaba el punto de vista que el Contrato Colectivo ordinario de nuestro país, tenía notables diferencias en comparación al francés, ya que nuestro contrato era de ejecución y el francés normativo y ésto traía como consecuencia que las relaciones individuales laborales, aparte de no ser útiles, fueran imposibles.

La teoría del Contrato Colectivo de ejecución abarca los siguientes puntos: I). La Lucha obrero-patronal desarrolló el Contrato Colectivo de una manera consuetudinaria. II). En el Derecho Laboral de nuestro país se ha dado la unión de tres elementos: La asociación profesional, las cláusulas de exclusión y el Contrato Colectivo. III). El Contrato Colectivo Europeo es un contrato normativo, y el Mexicano es un contrato de ejecución. En la legislación europea, aún después de llevada a cabo la celebración del Contrato Colectivo, el empresario tiene la facultad de elegir a su personal, lo cual no se dá en nuestro país, en virtud de las cláusulas de exclusión, pues la facultad de nombrar y elegir a los trabajadores corresponde al sindicato. Por lo

tanto el resultado de este cambio rebosa en la nulidad de las relaciones individuales de trabajo. Entre los trabajadores y el Capitalista no existe ningún vínculo jurídico: Las partes, en la relación laboral vienen siendo los sindicatos y el patrono; los trabajadores pertenecientes al sindicato no contratan con el empresario, sus obligaciones y derechos laborales se apegan más que por el Contrato Colectivo de Trabajo, por los estatutos sindicales.

En resúmen el Contrato Colectivo de Trabajo tiene la forma de un verdadero contrato de trabajo ya que en él se fijan prestaciones como el salario, - las indemnizaciones, los descansos, la jornada, etc., éste se integra por el patrón o empresario y el sindicato obrero; éste suministra a la unidad capitalista los servicios profesionales de los obreros, los elige y examina, sus derechos al trabajo de acuerdo con la destreza, aptitud, habilidad, etc., que se requieran, los obreros en lo individual no contratan, no existen contratos individuales que provengan del colectivo, luego entonces, la rescisión solo la pueden llevar a cabo el patrón con el sindicato de común acuerdo, o bien el patrón con el poder público cuando se trate de una controversia. (19).

(19). De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1986. pág. 426.

1.2.6. CARACTERES.

Estos ayudan a comprender la naturaleza y la función de las Convenciones Colectivas y existen 4 clasificaciones:

I.- La extensión de las Convenciones Colectivas a todos los trabajadores de la empresa o de la rama industrial considerada: Esta cuestión sirve como base a la tesis de las Convenciones Colectivas como fuentes formales del derecho laboral, recibe por la doctrina el nombre de la generalidad o universalidad del elemento normativo, éste último elemento se aplica en los casos de los contratos Ley nacionales, que merecen la misma generalidad de las leyes que gobiernan todas las cuestiones que abarca su hipótesis. Por su parte el primero se aplica cuando se trata de Contratos Colectivos ordinarios o de Contratos Ley para zonas geográficas determinadas.

II.- La vigencia automática de las Convenciones Colectivas: Esto se refiere a que no es necesario ningún acto jurídico adicional, para que las cláusulas de las Convenciones Colectivas pasen a formar las condiciones individuales para la prestación de los servicios, en otras palabras pasan a ser el contenido de las relaciones individuales de trabajo.

III.- La imperatividad de las Convenciones Colectivas: Nuestra legislación vigente en su Artículo 5o. señala que: "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. La estipulación que estableciera renuncia por parte del trabajador de cualquiera de las prerrogativas y derechos previstos

con lo cual se obliga a la minorfa.

El Proyecto de la Secretaría de Industria.- Esta obra fué realizada por el gran Jurista Eduardo Suárez, quien también contempló ambas Convenciones Colectivas. La definición que nos dá la excepción de la mención de empresa o establecimientos; también ratificó la obligación de los patronos de celebrar -- Contrato Colectivo, para cada empresa con ésto se trataría de que diera óptimo resultado el programa de igualdad de las condiciones laborales y en segundo término, adoptó la fórmula mayoritaria, por lo que el sindicato que lograra reunir mayor número de integrantes sería el que llevara a cabo la celebración del Contrato, pero en base a lo anterior, con la finalidad de que las minorfas no se vieran dañadas, implantó un artículo en el cual se extendían todas las prestaciones que implicaba el Contrato Colectivo ordinario a los miembros de la empresa, aunque no fuesen integrantes del sindicato.

El Contrato Ley.- El Proyecto de la Secretaría de Industria estipulaba: "Cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal".

Resalta que el Contrato Colectivo de empresa, únicamente le dá validez a la situación particular de ésta, y esto puede traer como consecuencia una diferencia de tratamiento respecto de trabajadores que se utilicen en el mismo ámbito productivo, por lo cual es indispensable la conclusión de Contratos Colectivos que sean aplicables en todas las ramas industriales de la misma clase,

en la Ley Laboral".

Al analizar dicho artículo resalta que las normas son de orden público y por esta razón se les otorga el carácter de derecho imperativo, lo cual implica que se excluya la renuncia de beneficios, prerrogativas y derechos por parte de los trabajadores.

IV.- La minuciosidad del elemento normativo de las Convenciones Colectivas: Se distinguen dos formas de ser del elemento normativo por la doctrina extranjera, algunas veces se integra con disposiciones generales, que se deben concretar en las relaciones individuales laborales, formando así un "Contrato colectivo normativo puro, en otras ocasiones el elemento normativo pasa a ser uno o varios contratos tipo, circunstancia con la cual ya no se requiere ningún acto jurídico posterior.

Nuestras Convenciones Colectivas se agrupan dentro de la segunda clasificación, pues constituyen Contratos Colectivos tipos, es decir que el elemento normativo es el conjunto de tipos a los que las relaciones individuales de trabajo deben sujetarse. Por otro lado las Convenciones Colectivas mexicanas son de tal manera minuciosas que nada puede agregárseles y las normas ya se encuentran individualizadas; en otras palabras la totalidad de los derechos y obligaciones que forman las relaciones de trabajo individuales, tienen como base las Convenciones Colectivas sobre la Ley Laboral. (20).

1.2.7. LA FEDERACION DE LA LEY DEL TRABAJO Y LOS PROYECTOS
PREVIOS A LA LEY DE 1931.

*Se tiene conocimiento de que se realizaron tres proyectos, el primero fué en el año de 1928 por la Secretaría de Gobernación. Posteriormente surgió - el proyecto del Código Portes Gil y en tercera instancia tenemos el de la Se-
cretaría de Industria en el año de 1931.*

En cuanto al primero, se sesionó en una convención obrero patronal; un proyecto preparado por el Secretario de Gobernación, con el propósito de federalizar la reglamentación del Artículo 123. En dicho proyecto se contemplaron las dos formas de Convenciones Colectivas: El Contrato Colectivo ordinario y el Contrato de Ley.

En aquel año de 1928, el contrato Ley había sido regulado únicamente - por la legislación alemana de 1919, sin embargo, no se tiene constancia alguna de que los legisladores de nuestro país la hubieran conocido. Luego entonces se puede afirmar la originalidad del proyecto de Gobernación, con la salvedad de que los precedentes de éste los encontramos en la convención textil de 1925 a 1927 y en las tarifas mínimas uniformes para la industria textil de 1912.

El Consejo Nacional del Trabajo integrado por representantes del capital, del Gobierno y del trabajo, declararfa la obligatoriedad.

El Proyecto de Código Portes Gil.- El Presidente Portes Gil en el año de 1919, formó una comisión integrada por tres abogados, cuyo objetivo era llevar a cabo la realización de un proyecto de Ley. Este recibió el nombre de Proyecto de Código Portes Gil, éste contemplaba también las dos especies de las Convenciones y las definía de la siguiente manera:

"Contrato Colectivo es el Convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales deben celebrarse los Contratos de Trabajo", (21)

El Artículo 87 del Proyecto, reguló el Contrato de Ley: "Cuando el Contrato Colectivo ha sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, y constituya un beneficio para los trabajadores, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, previo estudio y declaración hecha al efecto por el Consejo Nacional de Trabajo. Esto se llama Contrato Ley"(22).

De las definiciones anteriores se desprende que los beneficios obtenidos por los obreros, en virtud del Contrato Colectivo normarán únicamente para ellos más no para los otros integrantes de la unidad económica, a diferencia de otras legislaciones que plasman que los beneficios alcanzados por miembros sindicalizados de acuerdo con el Contrato colectivo, favorecen también a los - que no lo han integrado.

Por su parte el Contrato Ley ventila los intereses de clase pues las personas colectivas determinan sus derechos por la manifestación mayoritaria, -

(21). Ob. Cit. Pág. 413.

(22). Ibidem. Pág. 414.

imposible aplicarles la Ley.

Tomando en consideración lo anterior, la doctrina llevó a cabo una división del problema, ya que se trataba de Ley o bien de los contratos.

Al tomar las ideas de Carnelutti y la Ley al analizar el Artículo 12o. de las disposiciones generales sobre el Código civil de 1890 y el Artículo 1362, referentes al método de interpretación que se aplica a las Convenciones Colectivas de Trabajo, se desprende que el motivo de la antítesis radica en la diversidad o identidad entre los autores y sujetos pasivos del precepto; pues el Artículo 12o. señala que no se puede atribuir un sentido distinto al interpretar la Ley del que resulte manifiesto del significado propio de las palabras, considerando la conexión de unas y otras y la intención del legislador y de éste se ve que abarca aquellas situaciones en las cuales el mandamiento se dirige a personas diferentes de aquellas que lo integraron, por su parte el Artículo 1362, marca que en la interpretación de los contratos se debe investigar la intención común de las partes, sin atenerse al sentido literal de las palabras, en conclusión la interpretación de las Convenciones Colectivas se rige por el Artículo 12o. y no por el 1362.

Por su parte Guiliano Mazzoni marca que los Contratos Colectivos se basarán en el Artículo 12o. y los individuales en el 1362. Sin embargo el contenido de los contratos individuales es igual al de las Convenciones Colectivas de Trabajo, por lo tanto el trabajador no tuvo ninguna intervención y debido a esto no se puede indagar su intención.

La doctrina francesa aporta que son iguales tanto los métodos de inter-

*pretación de la Ley, como los del contrato y con ésto se desprende que las -
Convenciones Colectivas resultan de la voluntad de las partes.*

*Hueck y Nipperdey, dos maestros alemanes, mencionan que en las Con-
venciones Colectivas se carean dos voluntades que son la del patrón y la --
asociación obrera y debido a ésto debe investigarse la intención de éstas dos
partes y no de los trabajadores considerados individualmente, pues estos no
intervienen en las negociaciones, términos y firma de la Convención Colecti-
va.*

1.3 INTERPRETACION DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

La interpretación, viene siendo comentar, glosar, aclarar, deducir, descifrar, etc.

En esta ocasión entenderemos por interpretación el proceso de investigación que tendrá como finalidad investigar la aceptación y los fines de las normas, de esto se deduce que posee una doble finalidad: La acción investigadora y el resultado de ésta.

La interpretación se divide en abstracta o genérica y particular o concreta, esta última se conoce como el camino para averiguar la verdad y la justicia de un caso concreto, cuya decisión, será dictada por el Juez. En cuanto a la primera investiga los fines de las normas, así como su significado, de los casos que estén dentro del presente y en el futuro dentro de su hipótesis y la doctrina en quien lleva a cabo su realización.

Cada época histórica, se caracteriza por las diferentes ideas que se dan sobre la interpretación de las normas jurídicas, debido a esto en el Estado individualista se dedujo firmemente que el proceso interpretativo únicamente tenía como finalidad averiguar la voluntad de los autores de la Ley o de los contrarios, pues se podía cambiar su espíritu, podía modificar su esencia. -- Al tomar las ideas Francois Geny se hace notorio que el espíritu del legislador, carecía de calidad imperativa, pues este tenía que dar una interpretación de las leyes tomando en cuenta la época, ya que de otra manera, si los hombres

tuvieran finalidades diversas al espíritu del legislador, sería imposible aplicarles la Ley.

Tomando en consideración lo anterior, la doctrina llevó a cabo una división del problema, ya se tratara de Ley o bien de los contratos.

Al tomar las ideas de Carnelutti y la Ley al analizar el Artículo 12 de -- las disposiciones generales sobre el Código Civil de 1 , y el Artículo 1362 referentes al método de interpretación que se aplica a las Convenciones Colectivas de trabajo, se desprende que el motivo de la antitesis radica en la diversidad o identidad entre los autores y sujetos pasivos del precepto; pues -- el Artículo 12 señala que no se puede atribuir un sentido distinto al interpretar la Ley del que resulte manifiesto del significado propio de las palabras, -- considerando la conexión de unas y otras y la intención del legislador y de -- ésto se ve que abarca aquellas situaciones en las cuales el mandamiento se dirige a personas diferentes de aquellas que lo integraron, por su parte el Artículo 1362, marca que en la interpretación de los contratos se debe investigar la intención común de las partes, sin atenerse al sentido literal de las palabras, en la interpretación de los contratos se debe investigar la intención común de las partes, sin atenerse al sentido literal de las palabras, en conclusión la interpretación de las Convenciones Colectivas se rige por el Artículo 12 y no por el 1362.

Por su parte Giuliano Mazzoni marca que los Contratos Colectivos se basarán en el Artículo 12 y los individuales en el 1362. Sin embargo el contenido de los contratos individuales es igual al de las Convenciones Colectivas de trabajo, por lo tanto el trabajador no tuvo ninguna intervención y debido a -- ésto no se puede indagar su intención.

La doctrina francesa aporta que son iguales tanto los métodos de interpretación de la Ley, como los del contrato y con ésto se desprende que las Convenciones Colectivas resultan de la voluntad de las partes.

Hueck y Nipperdey, dos maestros alemanes, mencionan que en las Convenciones Colectivas se carean dos voluntades que son la del patrón y la asociación obrera y debido a ésto debe investigarse la intención de éstas dos partes y no de los trabajadores considerados individualmente, pues éstos no intervienen en las negociaciones, términos y firma de la Convención Colectiva.

CAPITULO II

ELEMENTOS

- 2.1 *Definición del Contrato Colectivo de Trabajo***
- 2.2 *Conceptos Principales de los Elementos Intrínsecos en la Definición de Contrato Colectivo Ordinario***
- 2.3 *Elementos Integrantes***
- 2.4 *La Envoltura Protectora***

2.1 DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Diversos autores y países han denominado a esta figura jurídica de diversas maneras, y para realizar un estudio sistemático de las diferentes definiciones, habrá que dividir éstas en dos grupos: El primero de ellos, comprenderá las definiciones de algunos autores, y el segundo grupo, las definiciones que se han dado en las legislaciones de algunos países.

En el primer grupo se encuentran las definiciones de los siguientes autores: Charles de Vischer, establece que "El Contrato colectivo de Trabajo es un derecho autónomo, que se impone al grupo obrero y al empresario y - cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario".

Carnelutti, nos dice en su definición: "Es el acuerdo de dos o más sindicatos opuestos para regular las relaciones de trabajo de la categoría a la - que pertenecen los sindicatos".

El Doctor Mario de la Cueva nos dá la siguiente definición: "El Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas, y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios".

Paul Pic.- "Es la reglamentación contractual previa acerca de las condiciones del trabajo que puede ser negociado entre los jefes de industrias, aisladas o agrupadas, y los sindicatos profesionales de obreros y empleados".

Duguit.- "El Contrato Colectivo de Trabajo, es el régimen legal según el cual deben celebrarse los contratos individuales entre miembros de los grupos sociales".

Capitant y Cuche.- "El Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo celebrado entre uno o más patronos o un sindicato patronal y los delegados de los obreros o el sindicato de que forman parte y tienen por objeto principal, fijar en todo o en parte las condiciones de trabajo que los empleadores se -- obligan a establecer en sus establecimientos".

Cabanellas.- "El Contrato Colectivo de Trabajo es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados".

En todo contrato de trabajo sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay siempre una prestación efectiva de trabajo; esto es, nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los Contratos Colectivos de Trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicios, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de trabajo. En los pactos colectivos no aparece una relación de dependencia, (mientras que en los Contratos Colectivos si), sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual.

Conviene, pues reservar la denominación Contrato Colectivo de Trabajo para aquellos contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos; y -- llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases -- que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordados por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.

Castorena.- "El Contrato Colectivo de Trabajo es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquellos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de éstos, y las materias derivadas de las mismas".

Castorena continúa diciendo: "En la definición que antecede hemos dejado de señalar como género próximo el convenio; y en lugar de él consiguamos la noción régimen jurídico. Por régimen jurídico entendemos un grupo de normas que regulan un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza".

"El Contrato Colectivo de Trabajo, es esencialmente un grupo de normas que regulan una serie de fenómenos jurídicos, todos de una misma especie. Ese régimen jurídico se aplica a una o varias empresas, no importa que el sindicato sea de industria, profesional o de empresa; el Contrato Colectivo es siempre régimen de empresa".

Hueck Nipperdey.- "Contrato Colectivo es un contrato que se celebra

entre patronos o asociaciones de patronos y asociaciones de trabajadores con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y para fijar las obligaciones, en asuntos del trabajo, de las partes que lo celebran".

Alejandro Gallarte Folch hace una distinción entre el pacto colectivo y la Convención Colectiva de condiciones de trabajo.

Definiendo el primero de los mencionados de la manera siguiente: "Pacto Colectivo, es el concluido entre un patrono o grupo de patronos de una asociación profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones aférentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo ya sean singulares ya colectivos".

Y "La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es un acuerdo - bilateral convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora, para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma, y por tanto constituye la fuga jurídica especial que dentro del Derecho Público, se llama Unión Convencional Normativa".

Marcel Planiol.- "La Convención Colectiva de Trabajo no es sino la declaración que hacen los empresarios de las condiciones según las cuales les sería posible enrolar a los trabajadores".

Dentro del segundo grupo, se incluirá las definiciones de algunos países sobre esta materia. Entre los que sobresalen: La Legislación Española.-

Que en la Ley del Contrato de Trabajo del 21 de noviembre de 1932, abarca este problema en el capítulo II, dedicado a las limitaciones de la libertad contractual, y en su Artículo 12 lo define diciendo: "Se considera Pacto Colectivo acerca de las condiciones de trabajo, el celebrado entre una asociación o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas para establecer normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, - los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquellos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva".

En los estados Unidos de Norteamérica el régimen de los Contratos Colectivos ha sido establecido por la Ley Hartley del año de 1947, la cual determina "Los Contratos Colectivos son estipulados por los representantes designados por la mayoría de los empleados de la unidad donde debe regir el Convenio".

En la Legislación Suiza, encontramos que en la Ley Federal Suiza promulgada el 10 de octubre de 1941 se establece: "La declaración de fuerza obligatoria general solo será dada si la medida responde a una necesidad, si las cláusulas tienen equitativamente en cuenta la diversidad de las condiciones de explotación, las diferencias regionales, si no contienen éstas nada contrario al interés general y respetan la igualdad ante la Ley, lo mismo que la libertad de asociación".

"Salvo circunstancias especiales no podrá darse fuerza obligatoria general a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, sino cuando la mayoría de los trabajadores a los cuales ésta medida se debe aplicar y la mayoría de los empleadores, los cuales, a su vez deben ocupar la mayoría - -

de todos los trabajadores en cuestión, que están ligados por el contrato, o suscriben las cláusulas a las que se trata de dar fuerza obligatoria. El consentimiento de una asociación trata el consentimiento de todos sus miembros".

La Legislación Alemana.- La Ley no empleo el término Contrato Colectivo de Trabajo, sino el de Contrato de Tarifa (Tarifvertrag), porque los acuerdos entre las asociaciones profesionales obreras y los empresarios se referían principalmente a los salarios que se pagan a los trabajadores, esto es, a tarifas.

En la Legislación Alemana de Weimar de 1918, no existe ninguna definición del Contrato Colectivo. Pero en la nueva legislación al referirse al Contrato Colectivo conserva la denominación de Contrato de Tarifa, y lo define en el Artículo 10. de la Ley diciendo: "El Contrato de Tarifa reglamenta los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y comprende normas jurídicas que pueden regular el contenido, la celebración y la terminación de las relaciones de trabajo y cuestiones relativas a la empresa y a su constitución jurídica".

La Legislación Francesa.- En la Ley del 25 de marzo de 1919, la Ley habló de "La Convención Colectiva de Trabajo", pero la definió como un contrato, señalando: "La Convención Colectiva de trabajo es un contrato relativo a las condiciones de trabajo y se celebra entre los representantes de un sindicato profesional y de cualquier otro grupo de trabajadores y los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo de patronos o varios patronos contratando a título personal o un solo patrono. Determina las obligaciones de una parte hacia la otra, especialmente ciertas condiciones que deben satisfacer los contratos de trabajo individuales o de equipo, que cele-

bren las personas ligadas por la convención, sea entre sí, sea entre terceros, para el género de trabajosujeto a la Convención".

La Legislación de León Blum de 1936, creó dos instituciones, el Contrato-Ley y el arbitraje obligatorio para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

La Ley del 23 de diciembre de 1946, en su definición suprimió la idea de contrato estableciendo: "La Convención colectiva de trabajo es un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo concertado entre, por una parte, una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y, por otra parte, una o varias organizaciones sindicales de patronos, o cualquier otro grupo de patronos o uno o varios patronos tomados individualmente". Y por último se citará a la Ley del 11 de febrero de 1950, en la cual respecto a la definición de la Convención Colectiva de trabajo, no se encuentra ninguna novedad respecta a las leyes anteriores.

En el Código Internacional del Trabajo.- En la expresión Contrato Colectivo o Convenio Colectivo se comprende, "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, grupo de empleadores, o de una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidas, y autorizados por éstas últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

En la tercera Conferencia de Estadística de Trabajo reunida en Ginebra. En el Artículo 10. de la resolución se define el Contrato Colectivo de Trabajo como: "Las convenciones establecidas entre uno o más patronos, una organización patronal, de una parte, y una o varias organizaciones de obreros de cualquier naturaleza, por otra, con objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo y, en ciertos casos, reglamentar otras cuestiones que al trabajo atañen".

En la XXXIV Conferencia Industrial del Trabajo, reunida en Ginebra en el año de 1951, se entendió por Convenio colectivo Laboral: "Todo acuerdo - escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".

Nuestra legislación en su artículo 386 señala que Contrato Colectivo de Trabajo es: "El Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el -- trabajo en una o más empresas o establecimientos". (24).

De la definición señalada, emanan los siguientes puntos sobre el Contrato Colectivo:

- 1) Se le atribuye naturaleza de Convenio.*
- 2) En su celebración participan por el lado de los trabajadores, una o más organizaciones sindicales.*

(24). Ley Federal del Trabajo.- México, 1988. Edit. Porrúa. Art. 386.

- 3) *Es necesario que su campo de aplicación se dé en una empresa o establecimiento.*
- 4) *Tiene por objeto normar preceptos generales.*

Al analizar el concepto que la Ley Federal del Trabajo nos proporciona en su artículo 386, vemos que el Contrato Colectivo de trabajo abarca prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando quienes intervienen, en donde se aplicará, salarios, duración de la jornada, movimientos de personas y en general se fijan las bases o condiciones en torno a las cuales debe prestarse el trabajo, asimismo, la celebración de este contrato exige -necesariamente, que intervenga un sindicato de trabajadores con lo cual los trabajadores por sí mismos no están legitimados para llevarlo a cabo.

2.2 CONCEPTOS PRINCIPALES DE LOS ELEMENTOS INTRINSECOS EN LA DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO.

Al tomar en cuenta la definición citada de Contrato Colectivo de Trabajo, se ve que este encierra varios elementos que son los siguientes:

- a) Convenio
- b) Sindicato
- c) Trabajador
- d) Patrón
- e) Trabajo
- f) Empresa
- g) Establecimiento

El Código civil en su Artículo 1792 nos dá una definición de lo que es un convenio:

"Es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Por lo que se refiere a sindicato, vemos que este es: *"La Asociación de Trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".* (25)

(25) Ley Federal del Trabajo.- México 1988. Edit. Porrúa. Art. 356.

La misma legislación en su artículo 8o. establece que recibe el nombre de trabajador aquella persona física que presta a otra, física o moral, un -- trabajo personal subordinado. Así también menciona que por trabajo se entiende de toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión ú oficio.

En lo concerniente al patrón, la citada legislación en su Artículo 10o., nos dá un concepto claro de éste al señalar que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Por último la multicitada Ley Federal del Trabajo en su Artículo 16, señala que empresa será la unidad económica de producción o distribución de -- bienes o servicios. Y por establecimiento se entenderá la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya la realización de los fines de la empresa. (26).

Se deduce de la definiciones anteriores que el Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo de voluntades, en el cual intervienen una o más asociaciones de trabajadores y uno o más patrones, o bien una asociación de éstos, -- para fijar las bases según las cuales se llevará a cabo una actividad subordinada en una unidad económica de producción, distribución de bienes o servicios o bien en sus sucursales.

De lo plasmado anteriormente, se observa el surgimiento de un problema terminológico, ya que el hablar de convenio implica un acuerdo espontáneo -- de voluntades, lo cual es evidente que en nuestro derecho no se produce, pues se advierte que el patrón no siempre acude voluntariamente a la firma del --

(26) Ley Federal del Trabajo. - México 1988. Edit. Porrúa. Art. 16.

Contrato Colectivo ordinario, sino en ocasiones en observancia forzada de un mandato legal, pues si el patrón se niega a firmar el Contrato, los trabajadores tienen la oportunidad de ejercitar el derecho de huelga. Así también los únicos obligados en la relación de trabajo son el sindicato y el patrón, - ya que entre los trabajadores y el propio patrono no se crea una relación - jurídica, pues ésta se dá en el vínculo creado entre los trabajadores y el - sindicato". (27).

De lo anterior, se resume que el Contrato Colectivo de Trabajo, no implica un acuerdo de voluntades, pues el patrón se vé obligado a llevar a cabo su celebración por temor a ser emplazado a huelga y asimismo, la celebración de éste exige necesariamente, que participe un sindicato de trabajadores. Por lo cual los trabajadores, por sí mismos no están legitimados para llevar a cabo la firma del contrato y esto configura la ausencia de voluntad por parte del patrón y del trabajador.

(27) De buen I. Nestor. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, México, 1987. Pág. 780.

2.3 ELEMENTOS INTEGRANTES.

El Contrato Colectivo ordinario, reviste como acto jurídico o pacto normativo de condiciones de trabajo, algunos elementos que le den validez y formalidad al mismo. Ahora bien en razón de la mayor eficacia que posee la conducta observada sobre la norma vigente en materia laboral, resulta de suma importancia el indicar que un Contrato Colectivo al que, inclusive se le puede calificar de inexistente por carecer de un elemento esencial, puede generar situaciones económicas y jurídicas irreversibles, surtiendo de esta manera efectos entre las partes. En realidad la situación de la falta de algún elemento esencial producirá que el documento sea de pobre valor como contrato, pero sin embargo y aún con intromisiones de otros organismos sindicales, tendrá validez en lo referente al conjunto de derechos que existan en favor de los trabajadores.

Entre los elementos que se analizarán tenemos a los esenciales dentro de los cuales se encuadran:

- a) El consentimiento.
- b) El objeto posible.

En cuanto al primero tenemos que la voluntad es parte indispensable del negocio jurídico laboral pues ésta es externada por alguna persona que en el caso del patrón puede ser persona física o jurídica colectiva pero como requisito necesario es que sea titular de alguna unidad económica de producción -

o distribución de bienes o en su defecto de un establecimiento, por lo cual no todos los patrones están legitimados para llevar a cabo la celebración del Contrato Colectivo ordinario.

En lo concerniente a los trabajadores deben necesariamente estar asociados bajo la constitución de un sindicato, por lo que si no se dá este requisito, es decir, sino se encuentran unidos bajo las formalidades que requiere el sindicato no tendrán la voluntad indispensable para la firma de la figura jurídica laboral citada, con lo cual el derecho a exigir la celebración del Contrato Colectivo pertenece a los sindicatos y no a los trabajadores en su individualidad.

De lo anterior, se observa que el Contrato Colectivo nace en el momento en que se produce el acuerdo de voluntades entre la persona física o jurídica colectiva del patrón y el sindicato representante de los trabajadores.

El Objeto posible :

Dentro de un contrato, el objeto de este vendría a ser la creación o -- transmisión de derechos y obligaciones. En el Contrato Colectivo de trabajo se dá también en cierta forma este tipo de obligaciones entre el empresario y el sindicato, sin embargo, lo que busca es encontrar un sistema normativo que funja como modelo a las relaciones individuales laborales. (28).

(28) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. Pág. 781.

2.3.1. LA PARTE NUCLEAR O ELEMENTO NORMATIVO DE LAS CONVENIONES COLECTIVAS.

Para analizar este inciso es preciso remitirnos a la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 391, ya que el elemento normativo gira en torno a las estipulaciones ahí consignadas.

El elemento normativo es aquel que dá existencia a las Convenciones Colectivas, pues el patrón y el sindicato representante de los trabajadores pueden llevar a cabo la celebración de numerosos pactos. Y aún cuando se contemplen cuestiones relativas al elemento ocasional, al obligatorio y a la envoltura protectora, no tendrán categoría de una Convención Colectiva ya que debido a éste se fijan reglas relativas a los salarios, jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, etc., que favorezcan a los trabajadores de una misma empresa o establecimiento.

Para dar una idea más precisa de lo que es el elemento normativo se remitirá a la clasificación tradicional que sobre este se dá. Se ha dividido en tres categorías, en cuanto a la primera se observa que esta conserva su naturaleza de normas creadoras de derechos y obligaciones, pues comprende lo relativo a las prestaciones, así como beneficios que en función de su trabajo se le otorgan a cada empleado, tradicionalmente se ha dicho que esta Primera Categoría forma el punto fundamental de las Convenciones Colectivas, ya que su finalidad primordial es proporcionar a los trabajadores un nivel de vida más decoroso, al fijarse metas que van más allá de las disposiciones que mar

ca nuestra Carta Magna.

La Segunda Categoría tiene como finalidad aquellas medidas que se tomen para conservar la salud y la vida de los trabajadores, pues su origen es de naturaleza colectiva, pero sin embargo revierte en cada momento y aspecto de cada uno de los trabajadores. Vemos que ésta categoría aparte de tener gran semejanza a la seguridad social, tiene como objetivo su superación con lo cual se ve que las Convenciones Colectivas de trabajo para superar sus beneficios, han invadido a la Ley del Seguro Social.

Por último la Tercera Categoría comprende las prestaciones sociales que se traducen en un conjunto de instituciones para beneficio y disfrute de los trabajadores como vendrían siendo: salas de reunión, centros sociales y deportivos, bibliotecas, etc.

En conclusión se puede decir que el elemento normativo viene siendo - aquellas cláusulas que determinan las condiciones individuales o colectivas - para llevar a cabo la prestación de la fuerza de trabajo.

Las primeras son aquellos proceptos que pueden ser parte de los contratos individuales de trabajo, por lo que respecta a las Condiciones Colectivas son aquellas obligaciones que el patrón contrae para la comunidad de trabajadores. (29).

(29) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Editorial Porrúa. México 1986. Pág. 441.

2.3.2 EL ELEMENTO OBLIGACIONAL.

Este elemento viene siendo el total de obligaciones existentes que tienen hacia con el otro, cada una de las partes que intervienen en el Contrato Colectivo ordinario, es decir, son las obligaciones que tiene el patrón a su sindicato, hacia el sindicato de los trabajadores y de este hacia aquel.

Como no es posible llevar a cabo una enumeración detallada de aquellas obligaciones de las que son responsables los autores del Contrato Colectivo ordinario, únicamente se plasmarán algunos datos que son esenciales para su estudio: Tenemos por ejemplo que lo primordial en la unidad económica de producción o distribución de bienes, así como en la rama de la industria o del comercio comprendida dentro de la Convención Colectiva es el mantenimiento de la paz social, con ésto se comprende el deber de cada parte de cumplir fielmente con sus obligaciones como es que la empresa aplique con buena fé y eficacia las normas que implica el elemento normativo y el Derecho Laboral, ya que si ésto no se lleva a cabo traerá como consecuencia una alteración del orden jurídico y esto casionarla que se llegase a la huelga.

Por otra parte, se dá el caso de que las cláusulas de exclusión, así como las consignadas en el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo no podrán existir sin el sindicato y sin la Convención Colectiva, así como su ejercicio no puede intentarse por ningún trabajador individualmente, pues es una acción meramente colectiva, tenemos también que en ciertas Convenciones Colectivas existen algunas prestaciones consignadas a favor de los sindicatos

como sería el pago de gastos y salarios para los dirigentes sindicales en aquellos días en que sometían a discusión las condiciones de prestación de servicios futuros, así como el otorgamiento de un lugar para establecer las oficinas de éstos.

En base a lo plasmado se puede decir que el elemento obligacional, se va a integrar por aquellas normas que tienen como finalidad, asegurar la efectividad del elemento normativo, así como por las reglas que señalen las obligaciones recíprocas existentes en el Contrato Colectivo. En lo relativo a las primeras, se integran las que contemplan la formación de comisiones mixtas o bien las que establecen sanciones para las violaciones que se pudiesen cometer por alguna parte respecto del elemento normativo, de las cláusulas de exclusión o de la preferencia sindical.

Por lo correspondiente a las cláusulas que integran el segundo grupo, éstas establecen derechos y obligaciones que en su carácter de personas jurídicas adquieren los que intervienen en la celebración del Contrato Colectivo y consisten en aquellas facilidades y beneficios que recibe el sindicato por parte del patrón. (30).

(30) De la Cueva, Mario. Lb. Cit. Pág. 446.

2.3.3 EL ELEMENTO OCASIONAL.

Este elemento se traduce en una serie de cláusulas que son independientes de las que se contemplan en los elementos normativo y obligacional, y -- surgen con la finalidad de dar solución a cuestiones que se dan como consecuencia de la discusión y celebración de un Contrato colectivo nuevo y vienen siendo cuestionamientos como los siguientes: *¿En la huelga cuando deben continuarse las labores suspendidas por ésta?, ¿Debe hacerse la reinstalación de todos o de algunos de los empleados que hablan sido retirados de su puesto con motivo de la huelga?. Es posible que no se dé ninguno de éstos casos por no haberse emplazado a huelga y por otro lado una vez celebrado el nuevo Contrato Colectivo ordinario podrían ser objeto de un convenio por separado, pero sin embargo puede darse el caso de que en el futuro -- ejerzan influencia, pues podrían convertirse en preceptos valiosos así como llegar a constituir costumbre obligatoria, si se diesen las mismas circunstancias.*

Lo anterior implica que éstas cláusulas vienen siendo acuerdos que se celebran en ocasión de un nuevo Contrato Colectivo ordinario, pero en realidad no forman parte de él.

No cabe duda que la referencia a éstas cláusulas es resultado de un fenómeno real, pues los Contratos Colectivos ordinarios, regularmente no son creados por técnicos, ya que en ocasiones su redacción es elaborada por -- empresarios y líderes sindicales, sin tener una adecuada asesoría jurídica -

del mismo, por lo cual los Tribunales de trabajo cuyo cometido es solamente recibir en depósito el documento que lo incluye, no pueden ni tienen funciones para opinar, siempre que se apeguen a derecho y por eso mismo se contienen materialmente en el Contrato Colectivo ordinario preceptos ajenos a -- las finalidades de los pactos normativos ya que es frecuente que se incluyan disposiciones que conciernen propiamente a los reglamentos interiores de trabajo, pues se dan casos como los siguientes: Regularmente se incluyen en los tabuladores de salarios nombres y no categorías que marquen medidas -- disciplinarias, preceptos para prevenir riesgos laborales, horarios, etc. (31).

Lo plasmado anteriormente, trae como resultado el cuestionamiento de un doble problema, pues: ¿Son válidas estas normas?, ¿Su violación por parte del empresario implica la del Contrato Colectivo ordinario?.

Estas normas en realidad son válidas, más si se llegare a producir su violación no implicará la del Contrato Colectivo de Trabajo, para efectos de huelga. (32).

(31) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 448.

(32) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 448.

2.4 LA ENVOLTURA PROTECTORA.

En el año de 1931, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 no hacía ninguna mención expresa respecto de la envoltura protectora, más la -- fracción V tenía las funciones de auxiliar al plasmar que las partes podían -- consignar las reglas que convinieran, sin embargo, con el artículo 55 se perfeccionó el sistema ya que este señalaba que el Contrato Colectivo de Trabajo podría celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. El Artículo 55 posteriormente pasó a ser el 391 fracción III de la -- Ley Federal del Trabajo vigente, con lo cual se convirtió en una de las Cláusulas del Contrato Colectivo ordinario a la vez que uniformaba la terminología, pues como señala el artículo 397 de la Ley al cambiar los términos a: -- Tiempo determinado o indeterminado y obra determinada, pero la fracción -- III del Artículo 391 parece una disposición incompleta y sencilla, sin embargo abarca las distintas cuestiones en torno a las cuales gira la envoltura protectora del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que contempla lo concerniente al comienzo de los efectos del contrato, pues la duración de éste implica la fijación del día y hora y a falta de un señalamiento expreso, estaremos en lo dispuesto por el artículo 390 de la citada Ley Federal del Trabajo, pues este precepto señala que "El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de -- presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en -- una fecha distinta".

De lo anterior, se puede decir que la envoltura protectora tiene como --

fin la aplicación del Contrato colectivo, entrada en vigencia, duración, revisión, terminación, así como otras circunstancias similares. En otras palabras la envoltura protectora será el conjunto de normas legales y convencionales cuya finalidad será asegurar la vida, así como la aplicación efectiva de las Convenciones Colectivas de trabajo entre las cuales tenemos la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos o sea después de su nacimiento, posteriormente se tratarán tres momentos contemplados en la Ley por los cuales cruzará el Contrato Colectivo ordinario y son:

- a) La Duración.*
- b) La Revisión.*
- c) La Terminación.*

Que para el efecto se entenderá por el primero el lapso de tiempo del que se puede esperar de como resultado una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión por su parte, será aquella función de procurar la supervivencia del multicitado Contrato Colectivo de Trabajo. Por último, la terminación que será por así decirlo una solución antipática, la cual no es un momento ajeno, pues se encuentra unida a los dos primeros, ya que las Convenciones Colectivas son creadas para durar aún con las transformaciones que acarrea el transcurso del tiempo. (33).

Estos elementos se analizarán más profundamente posteriormente.

(33). Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial - Porrúa. México, 1986. Pág. 441.

CAPITULO III

LA CREACION Y ELABORACION

- 3.1 *Formación y Vida de los Contratos Colectivos de Trabajo***
- 3.2 *El Sindicato y el Contrato Ordinario***
- 3.3 *La Cláusula de Exclusión y el Contrato Colectivo de Trabajo***

3.1 FORMACION Y VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El Artículo 387 de nuestra legislación laboral, señala lo siguiente:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo".

"Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercer (sic) el derecho de huelga consignado en el Artículo 450".

Si se realiza un análisis del precepto citado, se aprecian dos errores, uno - técnico y otro gramatical, y sin embargo, es una disposición sumamente importante, que reviste toda clase de elogios, del derecho colectivo.

En primer término, salta un error de tipo técnico que consiste en considerar que puede llevarse a cabo la celebración de un "contrato" por obligación. Se explica en razón del abuso del término "contrato" que, heredado - del sistema liberal, ha sido actualmente sustituido en el derecho social. Hoy su uso se apoya en tradiciones no muy respetables, pero que para los legisladores de 1970 fueron suficientes.

Posteriormente, nos encontramos en presencia de un segundo error, éste es de tipo gramatical, y nos da una visión incorrecta respecto del derecho de huelga, pues tal parece que éste se hace valer en gimnasios y estadios y que debido a tanto "ejercicio", debe poseer una poderosa musculatura. Aquí

se observa que la confusión entre "ejercer" y "ejercitar", es muy frecuente en nuestros legisladores, luego entonces conduce a esos extremos.

Sin embargo, lo preceptuado en el Artículo 387 dá la pauta a seguir respecto de la esencia del derecho colectivo, que ha sido, pese al mal uso que hacen de élla los patrones desorientados y los sindicatos blancos, la base sobre la que descansa el progreso de los obreros de nuestro país.

Esta disposición implica indispensablemente que los patrones tienen la obligación de discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría respecto de las condiciones de trabajo. Y como señala el Artículo 394 del ordenamiento laboral, dichas condiciones no podrán ser menos favorables para los trabajadores, que las impresas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos. Por lo tanto, no es forzoso que los patrones mejoren esas condiciones, pero al realizarlo se cumple con la esencia de la labor de los sindicatos.

A través del Contrato Colectivo, los trabajadores pueden lograr un par de fines: En primer lugar, el reconocimiento a su personalidad sindical, con ésto el patrón tendrá que tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados, en segundo término, tenemos la mejoría de las circunstancias y condiciones laborales.

En la época anterior a la Ley de 1931, el Contrato Colectivo de trabajo implicaba lo que menciona Maximiliano Camiro a ese propósito:

"El Contrato Colectivo de trabajo se presenta a la masa obrera, por los directores de los sindicatos, en la siguiente forma: Un vínculo que une al -

patrón y a la asociación con lazos estrechos; que hace a la Asociación consensionaria única del trabajo, dueña de un monopolio, en virtud del cual solamente los agremiados en la asociación podrán trabajar en la fábrica; de modo que un trabajador que desea obtener un salario, debe primeramente ingresar al sindicato. Pero ya obtenido el trabajo, el Sindicato se cree con la facultad de quitar el trabajo a su adherido, en caso de que faltara o algunas de sus obligaciones societarias; y por ello se invoca siempre el Contrato Colectivo de trabajo que según la ficción de quienes lo aprovecha, hace del --sindicato un nuevo y más poderoso patrón, que tiene la facultad de dar o quitar trabajo, a su arbitrio". (34).

"Para la masa patronal el Contrato Colectivo de Trabajo, es la renuncia de su facultad de dirección en el trabajo, es la nulificación de su gestión en la Empresa, es la subordinación absoluta a la sociedad obrera, es la ruina. Esta masa, no quiere ni oír el nombre del Contrato Colectivo". (Ensayo sobre el Contrato colectivo del trabajo. P.10).

Tenemos que ambas versiones son realmente válidas, pues los sindicatos en diversas ocasiones han servido en sentido contrario a los propios intereses de los trabajadores, bastantes patrones, aún piensan que para ellos puede resultar perjudicial llevar a cabo la celebración de Contratos Colectivos de trabajo.

A pesar de todo, la realidad es otra. El proceso de desarrollo de la industria mexicana, tiene su base en apropiados Contratos Colectivos de trabajo. Los sindicatos blancos y los contratos de protección, resultan con el

(34) L. de Buen, Nestor. Ob. Cit. Pág. 789.

correr del tiempo contraproducentes. Tenemos que han ido perdiendo fuerza las resistencias patronales a reconocer el legítimo derecho de los trabajadores para organizarse sindicalmente, y llevar a cabo mejoras en sus condiciones de trabajo. Por otro lado, los Contratos Colectivos, son para los patrones inteligentes, una garantía de estabilidad. (35).

(35) L. de Buen, Nestor. Ob. Cit. Pág. 792.

3.1.1 AUTORES.

Al hablar de Contrato Colectivo, se presupone uno o varios sindicatos - obreros, con personalidad jurídica y uno o varios patronos, al remitirnos a - nuestra legislación laboral en su Artículo 10o., nos dá el siguiente concepto:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o - varios trabajadores". Son precisamente estos sujetos de derechos y obliga- ciones a quienes damos el nombre de autores del Contrato colectivo de tra- bajo.

En México, el sindicalismo y la contratación colectiva, se regulan por dos -- principios fundamentales, el de la especialidad y el de mayor interés profe-- sional. Así tenemos que únicamente los sindicatos que posean la especialidad de la empresa tratándose de sindicatos gremiales o de industria- podrán lle- var a cabo con el patrón, la firma del Contrato Colectivo. En segundo lu-- gar, si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a celebrar el Con- trato Colectivo, el sindicato que posea mayor número de miembros dentro de cada especialidad.

Las diversas especies de sindicatos que contempla nuestra legislación la - boral, preceptúan que en una sola empresa o establecimiento, se puedan fir- mar diferentes Contratos Colectivos laborales. Esta situación no es conve-- niente, desde el punto de vista patronal y aún del punto de vista de los tra

bajadores, pues si se carece de unión, la fuerza sindical sólo puede llevarse a cabo por la mayoría. (Artículo 451, fracción II), lo que hace poco recomendable la pluralidad sindical.

El legislador resolvió con buen juicio el problema, al establecer en el - Artículo 388 lo siguiente:

"Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos; se observarán las normas siguientes:

I.- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o uno y otros, el Contrato Colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios, que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, - podrán los primeros celebrar un Contrato Colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".
(36).

(36). De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1986. Pág. 448.

3.1.2 CARACTERISTICAS.

Resalta una característica de esta institución en nuestro medio: Cuando el sindicato que tiene la mayoría de los miembros demanda la celebración del Contrato Colectivo, es obligatorio para el patrón firmar éste. Sin embargo, puede ocurrir que en una empresa laboren trabajadores adheridos a distintos sindicatos, debido a ser diferentes sus profesiones o especialidades. En este caso el Contrato Colectivo se llevará a cabo con el conjunto de los sindicatos, si existe un acuerdo de voluntades entre éstos o en su defecto, con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Aparte de esta característica, se debe resaltar otra que es realmente importante y que trae como consecuencia el que el Contrato Colectivo mexicano se le llame contrato de empresa. Siguiendo lo marcado por el Artículo 396 de nuestra legislación laboral, las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Obviamente, que al tocar el punto relativo a los empleados de confianza, esta disposición, no los rige de manera drástica, pues se les puede excluir de su aplicación. El precepto citado semejante al Artículo 48 de la Ley anterior, fué objeto de serias discusiones antes de que quedara aprobado en la forma vigente, ya que algunos deseaban aumentar la fuerza sindical al preceptuar que el Contrato Colectivo de Trabajo, únicamente beneficiaría a los miembros del Sindicato que lo celebra, pero el legislador, supo dar respuesta al tomar en --

cuenta el espíritu del Contrato Colectivo de Trabajo, pues este tiende a proteger las condiciones de trabajo de todos los obreros. (37).

Otra característica que viene siendo la inmediatez, consiste en que al --firmarse o reformarse un Contrato Colectivo, automáticamente, en forma inmediata (de ahí su nombre), se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes, en general se puede apreciar que el Contrato Colectivo reviste cuatro características y que son:

A) **OBLIGATORIEDAD:** Respecto a ésta, la Ley en el Artículo 387 señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el -derecho de huelga consignado en el Artículo 450, con lo que observamos que el Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho privativo de la asociación profesional de trabajadores y por tanto una coalición no podrá obtener la firma -de un Contrato Colectivo de Trabajo; otro aspecto que reviste importancia de esta característica, es que, la Ley no contempla la firma del Contrato Colectivo de otra forma que no sea a través de la obligatoriedad basándose al efecto en el principio de igualdad en el trabajo, consagrado en la fracción VII --del Artículo 123 Constitucional; no obstante lo anterior, no implica la obliga--ción del patrón de aceptar la propuesta sindical contenida en el clausulado -del Contrato Colectivo, pues la Ley permite que éste se firme por común acuerdo entre los contratantes.

Por último, esta característica nos lleva a concluir que los Contratos Colectivos pueden tener su origen en forma ordinaria o a través de un movimiento de huelga que es lo que sucede en la práctica.

(37). Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa. México, D.F., 1983. Pág. 134.

B) **EXTENSIBILIDAD:** En cuanto a esta característica, el Artículo 396 de la Ley, señala que las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, inclusive a los de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio Contrato Colectivo, característica que es a todas luces lógica si atendemos al objeto y finalidad de la institución materia de esta tesis.

C) **INMEDIATEZ:** Respecto a la inmediatez, el Contrato colectivo de trabajo una vez entrado en vigor, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo, debiéndose por convenio reformar los contratos individuales de trabajo.

D) **GENERALIDAD:** Por último sobre la generalidad del Contrato Colectivo de Trabajo, se debe señalar que reúne algunas características de la Ley como son de su carácter obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o empresas que rija. (38).

(38). Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Editorial Porrúa. México 1986. Pág. 333.

3.1.3. ORIGEN.

El Contrato Colectivo de Trabajo, según la doctrina, puede tener dos orígenes: Ya sea el común acuerdo de voluntades o bien aquella resolución que dicte la autoridad. Esta última se dá cuando se dicta sentencia colectiva que en los conflictos de órden económico, puede traer aparejada una reducción de personal o bien cambios en la jornada, el salario y, en general, a las condiciones laborales, según lo preceptúa el Artículo 181, lo que precisamente es el contenido del Contrato Colectivo.

Al respecto se observa, que la sentencia colectiva tiene como fin, cambiar las condiciones de un Contrato Colectivo ya existente, y que la forma más común de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes. (39).

(39). Guerrero, Euquerio. *Obra citada.* Pág. 333.

3.1.4. DURACION Y FORMA.

El Contrato Colectivo tiene cierta semejanza con lo que ocurre respecto de los individuales, ya que puede llevarse a cabo por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por obra determinada. Las más usuales son las dos primeras - formas, ya que en el supuesto de la obra determinada, únicamente puede darse cuando en una empresa existieran únicamente trabajadores para este caso.

Es requisito indispensable, el que el Contrato Colectivo siempre deba celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad, así como por triplicado para que un tanto sea conservado por cada una de las partes, y el tercero se otorgue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, para que ésta una vez que haya apuntado la fecha y hora de presentación del mismo, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El Contrato Colectivo empezará a surtir efectos desde la fecha y hora de presentación del documento a menos que las partes hubieren dispuesto otra fecha diferente.

Reforzando lo anterior, tenemos también que a lo largo de la duración de las Convenciones Colectivas entran en lucha un par de principios. Por una parte, la necesidad de una paz social o de una tregua, por lo menos, y por otra, la finalidad principal, que es la elaboración de condiciones laborales remuneradoras y justas.

Uno de los principios fundamentales en torno a los términos de vigencia, es la armonía entre esos dos principios. Pues tenemos que una Convención Colectiva debe ser duradera, ya que de otra manera, la actividad de las empresas, sería sumamente complicada, de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia. Pero, por otro lado, los fenómenos económicos están permanentemente en mutación, lo que acarrea un aumento continuo de los precios de los productos de consumo; luego entonces, una Convención Colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones laborales y sobretodo, de los salarios. De esta oposición surge la síntesis: Un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.

Se conocen tres posibilidades de duración: En primer término tenemos aquella que la Ley de 1931 denominaba tiempo fijo y que actualmente se denomina tiempo determinado; y que no podrá exceder de dos años, ya que si se fija una duración mayor el Contrato Colectivo aún así podría ser revisado cada dos años, ya sea parcial o totalmente, tomando en cuenta lo preceptuado en el Artículo 397 de nuestra Ley laboral, el Artículo 399 del mismo ordenamiento contiene una especie de contradicciones, ya que contempla la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años la citada Ley de 1931, llamaba tiempo indefinido al hoy llamado tiempo indeterminado. Por último, obra determinada: Fijar un plazo de duración, era prácticamente imposible, ya que aún cuando los constructores de la obra calcularan diez meses, uno o dos años, podría ocurrir que en este tiempo no se terminara el trabajo y se requiriera un plazo mayor (40).

(40). Obra citada. Pág. 465.

3.1.5. CONTENIDO.

Nuestra legislación laboral en su Artículo 391, nos señala el contenido - del Contrato Colectivo, el cual se puede desglosar de la siguiente manera:

- 1) Nombres y domicilios de los contratantes.*
- 2) La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo firmen, - así como los establecimientos o dependencias que de aquellas abarque. Pues en una misma empresa pueden existir varios Contratos Colectivos celebrados con diferentes sindicatos.*
- 3) Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación.*
- 4) Cuestiones como el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, - la calidad e intensidad del trabajo y los días de descanso y vacaciones.*
- 5) Aunado a las cláusulas anteriores, también suelen incluirse cuestiones referentes a todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, fondo de ahorro, gratificaciones, casas habitación, transportes o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, cierto tiempo para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos libres y castigos por no cumplir con esta obligación.*

6) Tenemos que por otro lado regula también el modo de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuestros movimientos de personal, por las vacantes que ocurran.

7) En último término, es frecuente incluir cláusulas que marquen la forma de imponer las sanciones y también en este punto se incluye, cuando exista, la cláusula de exclusión por separación. (41).

Nuestra legislación en su artículo 392, señala que en los Contratos Colectivos se marque la organización de comisiones mixtas para llevar a cabo determinadas funciones sociales y económicas, y que sus resoluciones sean ejecutadas por las juntas de conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

(41). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 567

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El Capítulo de los salarios reviste suma importancia, pues se sanciona con la nulidad del convenio que, tratándose de ser Contrato Colectivo no incluya la determinación de los salarios. Por otra parte, si no se marcaran estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, nos remitiremos a lo que establece la Ley. (Artículo 393).

Los tratadistas, han realizado una clasificación de todas estas cláusulas, dividiendo el Contrato Colectivo en cuatro fases: La envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Las cláusulas que integran la envoltura, son las que consiernen al cambio de aplicación del contrato: La empresa como unidad, o en conjunto con otras; o solo algunos departamentos de aquella, también han incluido las cláusulas que marcan el principio de la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

Se considera que el elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de que el Contrato Colectivo tenga verdadera efectividad y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra. Cláusulas por las que se forman comisiones mixtas para dirimir conflictos, las cláusulas de exclusión, etc.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que nos señalan la manera de desempeñar el trabajo: Duración de la jornada, horarios, descansos, etc.

Tenemos que existen ciertas cláusulas que no son necesarias para la existencia del Contrato Colectivo, y son las cláusulas eventuales u ocasionales ya que se refieren a ciertas circunstancias especiales que podrían llegar a -- presentarse al firmar el contrato o bien al efectuar una revisión de éste, como serían: Gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la -- Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin.

Como consecuencia se considera que las cláusulas de un Contrato Colectivo se pueden agrupar de la siguiente manera:

- a) Normas que rigen la forma de efectuar el trabajo;
- b) Normas referentes a las prestaciones fundamentales económicas, y;
- c) Normas de tipo administrativo.

Las primeras, las forman aquellas que nos señalan horarios, lugar de -- trabajo, duración de la jornada, etc. Se puede observar que en cierta ma-- nera se asimilan a las que incluyen los autores en el elemento normativo.

En segundo término, tenemos aquellos que se refieren principal y funda-- mentalmente a las erogaciones que realiza el patrón, ya que aunque casi to-- das las cláusulas pueden valorarse económicamente, las de éste tipo se inte-- gran por aquellas con carácter fundamentalmente económico, como serían las -- que afectan a indemnizaciones, salarios, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pagos vacacionales, gastos, viáticos, jubilaciones, etc.

Por último tenemos las administrativas, que vienen siendo las que incluyen todas las facultades de dirección y manejo de la empresa, tomando en -- consideración el propósito industrial o comercial que se tiene como fin; lo que se presupone en general como administrar. Cuando el Contrato Colectivo es tá formado por este tipo de cláusulas, dando intervención, más o menos direc ta a la organización sindical en el manejo de la empresa, se comete un tremen do error. En efecto, en nuestro medio se considera que no es buena la in clusión de este tipo de normas en los contratos, ya que de hecho cortan las facultades de los patrones respecto a la dirección y mando, pues el patrón se ve imposibilitado, casi siempre, para realizar una selección técnica de los tra bajadores, con el objeto de ascender al más apto, o para introducir modernos métodos y sistemas que permitan a la empresa conservar una forma dinámica de acuerdo con los adelantos de la ciencia y de la técnica.

En conclusión, el contenido del Contrato Colectivo de trabajo se resume a los siguientes elementos:

A) ENVOLTURA: Esta parte se forma con las cláusulas que rigen la - vida del Contrato Colectivo como son: Duración, revisión, modificaciones y - terminación, así como su ámbito espacial y personal de validéz.

B) ELEMENTO NORMATIVO: Este elemento se integra con el conjunto de cláusulas relativas a las condiciones laborales.

C) ELEMENTO OBLIGATORIO: este elemento se integra con todas aque llas disposiciones que marcan las obligaciones contraídas por las partes.

D) **ELEMENTOS ACCIDENTALES:** *Estos elementos se constituyen con - aquellas cláusulas que preveen situaciones específicas tales como la creación de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de funciones económica-sociales y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por la autoridad de trabajo en los términos del Artículo 392 de la Ley, normas para dirimir controversias en el ámbito conciliatorio y otras. (42).*

(42) De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 446.

3.1.6 PROTECCION DE LAS MINORIAS.

Un principio fundamental marca que las minorías que no firmen Contrato Colectivo de trabajo, también debían ser protegidas en el disfrute de sus derechos, el Artículo 43 de la Ley de 1931 señalaba que: "El Contrato Colectivo de Trabajo no podría concertarse en condiciones menos favorables - para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa". Los comentaristas sostuvieron que el Contrato Colectivo y los individuales eran diferentes y que los segundos poseían un haz de derechos que no podían ser cambiados sin la voluntad de cada obrero.

Nuestra legislación laboral vigente, en su Artículo 394, reprodujo, sin cambio alguno la norma de 1931.

La jerarquía de las normas reguladas por el derecho del trabajo adquiere cierta significación especial, ya que se realiza de arriba hacia abajo, con lo que queremos decir su valor consiste en que la elaboración de derecho que reduzca los beneficios del trabajo no realiza efecto alguno, únicamente una - fuente puede crear una reducción y es la sentencia colectiva, pero es en razón de su naturaleza de acto discisorio de un conflicto económico concreto. Se debate la posibilidad de que los sindicatos obreros puedan consertir en el abatimiento de las condiciones de trabajo, sin embargo, nuestra legislación - laboral en su Artículo 394 rompe con esa posibilidad. (43).

(43). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 457.

3.1.7 INEXISTENCIA Y NULIDAD.

Antiguamente, se reclamaba una monografía sobre la inexistencia y la nulidad, por el derecho colectivo laboral posteriormente prevalecía la misma situación, sin embargo en la actualidad es más urgente, ya que aquella reflexión se realizó cuando la Ley de 1931 en su Artículo 16 preceptuaba al derecho común como una fuente supletoria del derecho del trabajo. No obstante considerar que existían divergencias importantes, se tuvo que a partir de los principios del Derecho Civil, sin embargo hubo que utilizar la fórmula del precepto citado, en el apartado que señalaba que la aplicación del derecho común se --realizaría siempre y cuando no fuera contraria a la Ley del Trabajo. Se sabe suficientemente que la nueva Ley borró esa supletoriedad; la comisión actuó --conscientemente, ya que en nuestros días más que una divergencia, se dá una contradicción insolvable entre los principios del derecho privado y los de la --Ley Federal del Trabajo protectores aquellos de intereses patrimoniales, elaboradora ésta de la defensa de los derechos del trabajo. Tenemos por otro lado, que el contrato viene siendo una institución que trae aparejados derechos personales y subjetivos de acreedor a deudor, por su parte las Convenciones Colectivas son fuente de derecho objetivo, actos-regla, de igual naturaleza que las leyes del Poder Legislativo Estatal.

En esas condiciones, se cree poseer el derecho de apartar de las normas y doctrinas de nuestro Derecho Civil, a las que, no obstante se puedan utilizar cuando sean la expresión de la lógica jurídica y concuerden con las exigencias de la justicia social. (44).

(44) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. Pág. 426.

3.1.8 PRINCIPIOS GENERALES.

1. *Las Convenciones Colectivas de trabajo, así como las relaciones individuales, en esencia son un par de figuras jurídicas diferentes, de donde se deducen un primer principio: La inexistencia de las relaciones Individuales - de trabajo.*

2. *El elemento normativo y las condiciones de trabajo: La nulidad de - la Convención Colectiva trae como consecuencia la desaparición del elemento - normativo, pero si el contenido de éste pasó a formar parte de las relaciones individuales de trabajo, seguirá aplicándose, ya no como elemento normativo de la Convención Colectiva, sino como las prestaciones a que tiene derecho - cada trabajador por sus labores realizadas de acuerdo con nuestra legislación laboral en su Artículo 403 que dice: "En los casos de terminación del Contrato Colectivo, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".*

Si al manifestarse la hipótesis, el patrón requiere los servicios de nuevos obreros, se pueden dar tres situaciones: Las condiciones de trabajo con venidas son iguales a las que se aplican a los trabajadores de la empresa, si tuación que no trae ninguna consecuencia, se supone ahora que son menores, caso en el cual, en cumplimiento de la regla de la igualdad de salario, tendrá el trabajador de nuevo ingreso el derecho de exigir la nivelación; por último, si son mayores, podrán los trabajadores de la negociación, con apoyo en la - misma regla de la igualdad de salario, requerir los aumentos correspondientes. (45). (45). De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 459.

3.2. CONCEPTO DE SINDICATO.

Tenemos que la definición de sindicato se puede realizar desde dos ángulos, como nos señala Mario de la Cueva, en primer término tenemos el concepto que proporcionan las leyes y en segundo lugar, aquella que corresponde a la naturaleza de las instituciones.

La Ley de 1931, en su Artículo 232, señalaba una definición de la cual se desprendían tres proposiciones:

1. Los trabajadores y los empresarios deben pertenecer a la misma profesión, oficio o especialidad, o a profesiones, oficios o especialidades similares o conexos.
2. Debe ser una asociación, bien de trabajadores, bien de patronos; pero no una asociación mixta de unos y otros.
3. El fin de la asociación sería el estudio, mejoramiento o defensa de los intereses comunes.

Cuando se analizó este precepto por la comisión, se señaló que parecía traducir la idea de los gremios medievales, en los cuales la profesión o bien el oficio significaba el principio para la organización de las corporaciones y

asociaciones de compeñeros, fué entonces cuando apareció cierta forma de repudio hacia las acepciones, oficios o especialidades similares o conexos, - ésto ocasionó que surgiera la duda de que si los términos en disputa no acarrearán una limitación a la libertad sindical y así mismo una contradicción con la tendencia del movimiento obrero a la unificación de los trabajadores y esto dió surgimiento a la definición que conocemos en el Artículo 356 de nuestra Ley Laboral vigente, que a la letra dice:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

En cuanto a su etimología, la palabra sindicato ha sido tomada del francés, y reviste fundamentales antecedentes en Roma y Grecia, de acuerdo a García Abellán deriva del Griego Sundiké y significa: "Justicia Comunitaria", o bien "Idea de Administración y atención de una comunidad". (46).

(46) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. Pág. 690.

3.2.1 FORMAS DE SINDICACION.

Al realizar una búsqueda dentro de la legislación de nuestro país, así como la extranjera, se dan a conocer un par de posibilidades para las formas de sindicación: La primera se puede denominar ausencia de sistema o formas libres de sindicación, ésta se da si la Ley permite a los trabajadores que estructuren a sus asociaciones según les resulte mejor a los fundadores; en segundo término, tenemos el sistema que señala limitativamente las formas de la sindicación. (47).

(47) Gómez, Gottoschuik y Bermudes Cárdenas, Curso de Derecho del Trabajo. Ed. 1a. Ed., 1979. Pág. 737.

3.2.2. LIBERTAD SINDICAL.

Los trabajadores y los grupos sindicales, están regidos por el Derecho Colectivo, ya sea por razones sociológicas, pues la libertad es un atributo de la persona y porque el sindicato es posterior a la persona y constituye - su fin supremo, y por motivos jurídicos, pues el Artículo 123, en su Fracción XVI, parte de la persona humana, que la libertad sindical, es originalmente, un derecho de cada trabajador, pero los sindicatos una vez que se forman adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos.

Luego entonces, existen un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre, destinadas a la realización de los fines supremos del Derecho Laboral. Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo porque la libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, pues, si bien el trabajador al unirse al sindicato busca los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la rendición del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

"La Doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal,

esto es, estamos frente a un derecho público subjetivo, que ahora tomando - en cuenta la nueva clasificación tripartita del orden jurídico se debe llamar - **Derecho Social Subjetivo**". (48).

(48). De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 300.

3.3 LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es precisamente en éste punto donde resalta la parte esencial de este trabajo, pues al estar inserta la cláusula de exclusión dentro del Contrato Colectivo de trabajo, hace que éste se torne perjudicial para los trabajadores.

Se iniciará este punto con un breve resumen histórico de las cláusulas de exclusión.

El más remoto antecedente de las cláusulas de exclusión se encuentra necesariamente al nacimiento de la Asociación Profesional, y así se observa que ya durante el régimen corporativo existía cierta tendencia a excluir de las fuentes de trabajo, a los trabajadores que no se encontraran afiliados a la corporación, lo cual constituía una especie de prevención por medio de la cual se pretendía evitar el agotamiento total de las fuentes de trabajo existentes. Las cláusulas de exclusión en esta época, desaparecen con la prohibición de las Asociaciones Profesionales.

Siguiendo la exposición hecha por el Doctor Mario de la Cueva, en México, las cláusulas de exclusión, no son incluidas en forma regular al celebrarse un Contrato colectivo, sino hasta la autorización legal que de ellas se hace a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931, instrumento legislativo en el que a su vez se basó la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970 y en la que también está incluida la disposición relativa a las cláusulas de exclusión.

Sin embargo, ya con anterioridad a la promulgación de la mencionada Ley de 1931, con la Constitución de 1917, en que se consideraba ya como una garantía el Derecho de Asociación y de Asociación Profesional en México, se establecían en forma regular cláusulas de exclusión; antes de 1917, como las Asociaciones Profesionales no se reconocían legalmente, no era posible la celebración de Contratos Colectivos, y por lo tanto, no existía el medio para el establecimiento de las cláusulas de exclusión.

En las legislaciones laborales de los Estados, salvo algunas excepciones, fueron prácticamente desconocidas las cláusulas de exclusión, pues siguiendo un criterio de protección al trabajador, prohibían terminantemente que se --ejerciera presión alguna sobre el trabajador que no perteneciera a ninguna -organización sindical, con el fin de obligarlo a ingresar a algún sindicato, y en tal sentido se pronunciaron las legislaturas de Veracruz en 1918, la de Michoacán en 1921, la de Querétaro en 1922, etc.

En 1928, en la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo, se encuentra el intento del establecimiento de la cláusula de exclusión de Ingreso, en virtud de que esta Ley establecía que: "Cuando determinado trabajador, obligado --en Contrato Colectivo se Separe de su Trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento -interior, y con el registro de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado". Sin embargo, más que -una cláusula de exclusión se observa en la disposición transcrita cierta semejanza entre las actuales cláusulas de preferencia sindical, pues su redacción corresponde en forma casi idéntica a la del Artículo 154 de la actual Ley Federal del Trabajo.

En el proyecto de Ley elaborado por la Secretaría de Industria en el -- año de 1931, se otorga ya licitud a la cláusula de exclusión de ingreso, pues el mismo en su Artículo 48 señalaba que: "La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como a trabajadores sino a quienes estén - sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes". Este precepto fue traslado a la Ley Federal del Trabajo de 1931 al Artículo 49, pero en él, aún - cuando se establecía la licitud de la cláusula de exclusión por admisión, no se hace ninguna referencia a la cláusula de exclusión por separación, por lo que se deduce que hasta entonces seguía sin existir. Al menos jurídicamente ésta última.

En el proyecto de la Secretaría de Industria, se establecía como requisito esencial para la existencia de la cláusula, el que las partes la aceptaran voluntariamente, pero esta característica fue posteriormente suprimida, agregándose a solicitud de los trabajadores, la cláusula de exclusión por separación, por considerar que era complemento necesario de la de ingreso, y que vino a constituir el texto de la Ley de 1931, en su Artículo 236; sin embargo, -- otra solicitud por la que se pretendía suprimir el principio establecido en el Artículo 234 de la misma Ley, consiste en que: "A nadie se le puede -- obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", no fue escuchada, y en forma inexplicable, ya que se encuentra en franco conflicto con las cláusulas de exclusión, tal principio quedó subsistente, y es lo que actualmente da lugar a la discusión.

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se volvieron a incluir las cláusulas de exclusión, pues en el Artículo 395 textualmente dice: "En el --

Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Se deja subsistente además, la disposición en que se establece la libertad sindical, con lo que el problema suscitado por la Ley de 1931, persiste en la actualidad.

En algunas legislaciones laborales de Iberoamérica, tales como las de -- Honduras y Nicaragua, son aceptadas las cláusulas de exclusión, aunque con determinadas limitaciones; existen sin embargo otras como la de la República del Salvador en las que son rechazadas abiertamente, sin dejar lugar a ninguna especulación, pues expresamente dice que: Cualquier cláusula de exclusión del contrato Colectivo de trabajo, se tendrá por no escrita, y por lo -- tanto el patrono podrá emplear en su empresa, trabajadores que no pertenezcan a sindicato alguno". Como se ve, no hay lugar a dudas respecto al rechazo de que es objeto la cláusula de exclusión en esta legislación.

Sobre este punto, en Europa también encontramos algunos regímenes jurídicos en los que se rechazan estas disposiciones, y así tenemos que la orden gubernamental vigente de Surinam, Suiza, considerada que toda estipulación por la cual el patrón se obligue en un convenio colectivo de condiciones de trabajo a no emplear sino a miembros de una Asociación Profesional - determinada, así como toda cláusula que implique una discriminación respecto a personas de determinada raza, creencia religiosa o doctrina política, es nula de nulidad plena, porque ataca el principio de la libre asociación profesional y de la libertad de trabajo.

También la Ley Española del 24 de abril de 1958, se muestra contraria a la existencia de las cláusulas de exclusión, pues en su Artículo 3o., señala expresamente que: "... serán nulos y no surtirán efecto alguno los pactos o cláusulas que... impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales que al trabajador correspondan...". La libertad de trabajo de acuerdo con nuestra Constitución, es una garantía individual, y la facultad de Asociación es un derecho de la clase trabajadora según lo dispone el Artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, por lo que debemos considerar que se trata de un derecho social.

De todas las legislaciones a que se ha hecho referencia, son muchas las que rechazan el establecimiento de cláusulas de exclusión, sobre todo basándose en que implican una violación tanto a la libertad de trabajo como a la de asociación profesional, y en mi concepto, la cláusula de exclusión de torna perjudicial para el trabajador como se verá al desarrollar este punto.

Una de las disposiciones más controvertidas de la Ley, aparece consignada en el Artículo 395, que consagra el derecho de los sindicatos, a convenir en los Contratos Colectivos que el patrón admitirá únicamente como trabajadores, a sus miembros y el de exigir, si así fue acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados. Por lo tanto, podemos decir que la cláusula de exclusión consiste en: El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato. Así también el deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato. Por otra parte también el patrón debe solicitar al sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas o los puestos de nueva creación.

Tenemos entonces, que dentro del Contrato Colectivo de trabajo, debido a la cláusula de exclusión, el patrón admitirá únicamente a trabajadores que pertenezcan al sindicato contratante, también podrá pactarse que los trabajadores que renuncian o sean sacados del sindicato contratante, serán separados del trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, en relación con el artículo 395 de nuestra legislación laboral, nos podemos percatar que la cláusula de exclusión -- contempla dos supuestos; en primer término tenemos:

1. Cláusula de exclusión por admisión:

En este supuesto, el patrón admitirá únicamente a trabajadores que tratándose de nuevo ingreso, sean miembros del sindicato contratante. En segundo término está:

2. Cláusula de exclusión por separación.

En este supuesto, se dará por concluida la relación laboral, cuando el trabajador renuncie o bien sea expulsado del sindicato contratante.

Como se vé, la cláusula de exclusión es un medio perjudicial para los trabajadores, pues viola ciertas garantías como viene siendo la consagrada por el Artículo 40. Constitucional que señala: "A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se acomode siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad solo podrá vedarse -- por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando --

se ofendan los derechos de la sociedad...".

A su vez el Artículo 123 en su fracción XVI, también consagra un derecho específicamente a favor de la clase obrera y la patronal al establecer - que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones - profesionales, etc".

En el mismo Artículo 123, solo que en la fracción XXII, se garantiza el respeto al derecho mencionado en el párrafo anterior, que favorece al trabajador, en los siguientes términos: "El patrono que despidiera a un obrero - sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...".

El Artículo 357 del ordenamiento legal laboral, se refiere al derecho en general que asistan tanto al trabajador como al patrón, al establecer que: - "los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

En el Artículo 358 se consagra la protección a la garantía establecida - en el Artículo 357, pues en él la Ley señala que: "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier - estipulación que establezca multa convencional o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

Considerada la libertad de asociación como un derecho, y que como derecho reviste dos aspectos, tanto el positivo consistente en la facultad de asociarse, y que tiene su necesario correlato en sentido negativo consistente en facultad de no asociarse, y además apoyado en la libertad de trabajo se dá un argumento que sostiene la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por considerarlo violatorio de las garantías mencionadas.

Estas cláusulas se encuentran en concordancia, ya que ante todo se debe estar apegado a derecho, y respetando las garantías individuales y sociales consagradas por la Constitución. Además el derecho de asociación profesional es un derecho de clase, y por lo tanto una garantía social, de manera que la actitud individualista que se pretende atribuir a los detractores de estas cláusulas, no existe realmente, puesto que se pretende el respeto de una garantía social.

Tanto la doctrina como las diversas legislaciones extranjeras, se ha pronunciado en forma casi invariable en contra de las cláusulas de exclusión, - sobre todo de la exclusión por separación. En Francia, por ejemplo ha sido francamente rechazada la cláusula de exclusión por separación aún cuando la de exclusión de ingreso también ha sido duramente atacada, pero sin unificarse las opiniones.

La opinión citada por Mario de la Cueva, servirá para orientar el criterio que sostenemos: "Constituye un acto de presión evidente el uso del Contrato Colectivo de trabajo como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación. Sería desnaturalizar el espíritu del contrato del trabajo, aplicarlo a fines para los que no ha sido constituido. Cuando el patrono notifica al obrero que no lo enrolará o le despedirá si no se afilia o se aparta de

una asociación determinada, usa el contrato como un medio de coacción para impedir al obrero use como mejor le convenga de una facultad que le re conoce la Constitución".

Tanto la cláusula de exclusión de ingreso, como la de exclusión por se paración, han sido incluidas dentro de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto se admite la licitud de las mismas, sólo que según se puede deducir - de la lectura de los Artículo 357 y 358 de nuestra Ley, encontramos una no toria contradicción entre lo establecido por uno y otro, y los efectos que - puede producirse en la realidad mediante la aplicación de las cláusulas de - exclusión, que se encuentran consignadas en el Artículo 359 de la misma -- Ley.

Estas disposiciones que se señalan, corresponden esencialmente a lo que se disponía en los Artículo 235 y 236 de la Ley Federal del Trabajo en 1931, así como al 49 de la propia Ley; en principio se establece un derecho de - que pueden hacer uso tanto los trabajadores como los patrones consistente en la facultad de agruparse en sindicatos tanto unos como otros, garantizán dose también la libertad sindical en el sentido de que: "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", aún más, se agrega que cualquier disposición que viole lo anterior se tendrá por no puesta, con lo que afecta de nulidad a todo acuerdo existente en tal sentido, desde sus inicios.

No obstante el establecimiento de tales derechos en las disposiciones -- mencionadas, así como la protección que se establece para los mismos en la propia Ley, el Artículo 395, inviste de licitud a las cláusulas de exclusión,

que en nuestro concepto violan tales derechos, tanto en caso de separación del sindicato, como en caso de que el trabajador, por alguna causa, se niegue a afiliarse a la asociación profesional; por lo que no alcanzo a captar el objeto que pueda perseguir la Ley, reconociendo primero un derecho, el de asociación profesional, y revistiendo posteriormente de licitud las maneras -- por las que se puede hacer imposible el libre uso de ese derecho; esto es -- una contradicción en la Ley que en un momento dado ocasionarla un grave perjuicio en contra del derecho, que primero le es otorgado al trabajador, -- pero del cual puede ser privado posteriormente, por un medio señalado en -- la misma Ley.

CAPITULO IV

VERIFICACION Y TERMINACION

4.1 Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo

4.2 Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo

4.1 REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Bajo el nombre de revisión se comprenden las formas y procedimientos - para llevar a cabo modificaciones, así como reestudiar las cláusulas que integran un Contrato Colectivo, con este principio se pretende mantener la vida del Contrato Colectivo de trabajo.

Tenemos que el 1o. de mayo de 1975, entraron en vigor diversas reformas, así como adiciones, con lo cual se preceptuaba que los Contratos Colectivos, sea cual fuera la manera en que se concertaban ya sea por tiempo determinado, o bien indeterminado o por obra determinada son revisables por lo menos cada año, como lo dispone el artículo 399 bis., cuando se trate de tabuladores en efectivo por cuota diaria y en lo que se refiere al clausulado - en general será cada dos años (artículo 399).

La Ley marca que la revisión se efectúe en el supuesto de que lo soliciten, ya sea el sindicato de trabajadores o el patrón, pues el derecho de revisión puede ser solicitado por cualquiera de las partes, cuando se trate de un Contrato Colectivo llevado a cabo por un solo sindicato y un solo patrón, ya que en el caso de que hubieran intervenido varios sindicatos de trabajadores o fueran varios los patronos, para que se efectúe la revisión de contrato, se tendrá que solicitar por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o bien de los patronos que tengan a su disposición ese 51%. La manera de llevar a cabo la revisión de un Contrato Colectivo se señala en la Ley precep-

tuando que aquella parte que vaya a solicitar la revisión, deberá pedirlo: "Por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo - por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años"; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo inde- terminado o por obra determinado.

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el con- trato y en su defecto a la fecha del depósito (Artículo 399 de la Ley Fede- ral del Trabajo).

En el caso de que ninguna de las partes dentro de los términos señala- dos solicite la revisión o si los trabajadores no hicieron uso del derecho de huelga, se tomará en cuenta entonces lo preceptuado por nuestra legislación laboral en el Artículo 400 y se prorrogará por un período idéntico al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se previó la posibilidad de revi- sar todo tipo de Contratos Colectivos en un término no mayor de dos años y éste principio ha traído como consecuencia una gran polémica sobre lo conve- niente o no de mantener en dos años el término para efectuar la revisión. - En un principio cuando se dió a conocer ésta institución, tal vez se creyó que dos años podía ser un buen plazo para ver la eficacia o no de las cláu- sulas insertas en el contrato, dando lugar así que el tiempo efectuara una - acomodación eficaz para ambas partes. En 1931 en la exposición de motivos de la Ley del Trabajo, únicamente se mencionó: "Se ordena que cada dos - años el contrato sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las con- diciones económicas que influyan en la producción". En la exposición de -

motivos de la nueva Ley, nada se plasmó al respecto.

Con lo anterior, se puede notar que se ha desnaturalizado la función - del equilibrio del Contrato Colectivo, ya que algunos dirigentes sindicales y algunos abogados sostienen que la revisión del Contrato Colectivo implica -- forzosamente un aumento de salarios.

Sin embargo, dichos aumentos colectivos no traen como resultado en muchos casos una productividad mayor en las empresas respectivas con lo cual se aumenta el precio de los productos que fabrican y con ésto se encarece - la vida en general de la sociedad.

Tenemos que la vigencia del contrato que es de dos años en los que se cree prevalecerá la paz industrial, se ven sercenados de una manera extra-ordinaria, ya que el período anterior a la revisión debe ser por lo menos de cuatro meses, pues se requiere de dos meses para que los trabajadores se - pongan de acuerdo sobre el proyecto que habrán de presentar al patrón y - otros dos meses para que de acuerdo con el Artículo 399 de nuestra legisla- ción laboral se efectúe la revisión.

Posteriormente a la firma del nuevo contrato, se presentan los cambios que se deben llevar a cabo y sencillamente pasan otros cuatro meses, con lo cual el período en el que se aplica el Contrato Colectivo es de poco más de un año.

Es tremendamente perjudicial esta situación para la buena marcha de las empresas, pues en los períodos de agitación que se señalan: "Se produce un

estado mental entre los miembros que les hace disminuir su rendimiento en el trabajo y entorpece la realización de los planes de la empresa". (49).

Debido a lo anterior, en varias ocasiones se ha sugerido por representantes del sector patronal que se efectúe una ampliación en cuanto al período para llevar a cabo la revisión del Contrato Colectivo de trabajo y que ésta sea de cuatro a cinco años.

Por otra parte, durante el año de 1974, se dió en el mundo una tremenda crisis económica que encareció gravemente el costo de la vida, debido a esto el Gobierno de México, modificó en algunos aspectos nuestra legislación laboral y así surgió la reforma que marca el artículo 399 bis., pues se estipuló que sin perjuicio de lo que señala el Artículo 399, el propio contrato será revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, debido a este principio el Contrato Colectivo de trabajo será revisable cada dos años, en cuanto a la totalidad de sus cláusulas, pero al próximo año se podrán revisar las cláusulas que preceptúen los salarios en efectivo por cuota diaria. (50).

(49) Del Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1987. Pág. 197.

(50) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa. México, 1987. Pág. 467.

4.1.1. TITULARES DE LA ACCION DE REVISION.

Tenemos que éstos vienen siendo los mismos que participan en la firma del Contrato Colectivo de trabajo. La Ley en el Artículo 398 señala varias hipótesis que pueden suscitar y son las siguientes:

- I). Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II). Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III). Del transcurso de dos años, en los casos del contrato por tiempo indeterminado y por obra determinada.

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. (51).

(51). De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa. México 1987. Pág. 466.

4.1.2 FORMAS DE REVISION.

En nuestro país, se contempla un procedimiento doble, el cual recibe los nombres de:

- I) Revisión Convencional.*
- II) Revisión Obligatoria.*

El primer término se refiere a que tanto el sindicato obrero, así como el empresario podrán convenir en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que crean conveniente o útil; éste tipo de revisión se llevará a cabo antes de que el Contrato Colectivo termine, pues de no efectuarse de esta forma, el procedimiento que se seguirá será la revisión obligatoria.

Respecto de la revisión obligatoria. Esta es un principio que parte de la Legislación Mexicana, ya que en la Ley de 1931 se contempló el propósito de dar estabilidad a las Convenciones Colectivas, tomando en cuenta el derecho que poseen trabajadores y patronos para darlas por concluidas. En la nueva Ley se hicieron ciertas modificaciones y así se concibe a la revisión obligatoria como aquel procedimiento que debe llevarse a cabo en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. De esta manera tanto el sindicato patronal como el obrero, pueden emplazar a su contraparte para que se presenten en las Juntas de avenencia, ya sea en los plazos convencionales o legales, en el supuesto de que si no se cumple con lo anterior, el contrato

se prorrogará por un período de tiempo igual al originario. (52).

(52) *De la Cueva Mario. Ob. cit. Pág. 467.*

4.1.3 OPORTUNIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA ACCION.

La revisión obligatoria está sujeta a plazos que han sido determinados, por lo que no puede llevarse a cabo libremente en cualquier tiempo.

Nuestra legislación laboral vigente en su Artículo 399 señaló tres situaciones:

"La solicitud de revisión, deberá hacerse por lo menos sesenta días antes":

- I) Del vencimiento del Contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;*
- II) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y*
- III) Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*

Para el cómputo de éste término, se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto a la fecha de depósito.

En el año de 1974, se adicionó el Artículo 399 Bis a la legislación laboral, en el cual se preceptuaba que no obstante la revisión general bianual:

"Los Contratos Colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria". Este nuevo Artículo trajo una -- distinción muy importante entre una revisión general y una parcial.

4.2 TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Artículo 401 de nuestra legislación laboral, señala las diversas causas por las cuales termina un Contrato Colectivo:

- I) Por mutuo consentimiento.
- II) Por terminación de la obra.
- III) Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El Licenciado Nestor del Buen L., menciona la posibilidad de que se produzca una cuarta hipótesis para que se dé por terminado el Contrato Colectivo, la cual sería que exista una planta mínima de trabajadores en una empresa y ésta sin cerrar definitivamente carezca de repente o deje de tener trabajadores a su servicio, lo cual traería como consecuencia que automáticamente desaparezca el interés que ejerce el sindicato titular y entonces la Junta podría declarar procedente la terminación del Contrato Colectivo.

La terminación del Contrato colectivo o la disolución del sindicato titular, no traerán necesariamente consecuencias que afecten los contratos individuales, pues éstos pueden subsistir independientemente, además que se podrán exigir las condiciones pactadas como costumbre o uso de empresa como lo -- marca el Artículo 403 de nuestra legislación laboral.

Al respecto, Cavazos Flores, plantea tres problemas que resuelve acertadamente:

- a) *¿Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas?. Indiscutiblemente que sí: Por mutuo consentimiento o cierre total de la empresa.*
- b) *¿Es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales?. La contestación es positiva: Al desaparecer el sindicato, terminan las relaciones colectivas, pero subsisten las individuales.*
- c) *¿Pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales?. Se estima que en la práctica si pueden subsistir, pues la naturaleza protectora del Derecho Laboral impediría que un patrón se desligara de un sindicato por el simplista procedimiento de despedir a todos sus trabajadores. (53).*

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva, señala una clasificación bipartita entre las causas de terminación del Contrato Colectivo, por una parte marca aquellas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y por la otra causas objetivas que traen como consecuencia la terminación del Contrato Colectivo.

Respecto a la primera se señalan tres motivos: a) la terminación del Contrato Colectivo por decisión del Sindicato obrero y del empresario: La Ley de 1931 en su Artículo 57 previó dos hipótesis, ya fuera el mutuo consentimiento que se podía dar en cualquier momento, así como los casos marcados

(53) De Buen L., Nestor. Ob. Cit. Pág. 799.

en el contrato, éstos casos se quisieron suprimir por la comisión, ya que - dentro de la idea sindical, no es aceptable que el Contrato Colectivo sea -- terminado por el sindicato obrero, pues en todo caso sería substituído por - otro, ya que de lo contrario sería regresar a la contratación individual. Respecto de la segunda causa, esta sí fue suprimida, ya que las causas de terminación del Contrato Colectivo deben referirse a las estrictamente indispensables.

b) La disolución del sindicato, esta de acuerdo con el Artículo 379, necesita el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren y - el Artículo 403 resuelve el problema pues señala que en este supuesto: "Las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

c) La declaratoria de inexistencia de la huelga: "Esta se da cuando -- los trabajadores hacen caso omiso del aviso que les hace la Junta de Conciliación y Arbitraje para que retornen al trabajo, entonces el patrón puede - utilizar nuevo personal y prescindir del anterior.

Las causas objetivas que producen la terminación del Contrato Colectivo de trabajo:

Estas se refieren a: "La disolución de las relaciones de trabajo como - consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la vo--luntad de los trabajadores o patronos que hace imposible su continuación". - Este concepto puede señalar que son circunstancias objetivas en las cuales no intervienen la voluntad de los trabajadores o patronos, que de acuerdo con - el Artículo 433 de nuestra legislación laboral, determinan el cierre de las empresas, la cual se traduce en la terminación de las actividades y ésto a su -

vez trae como consecuencia la cancelación colectiva de las relaciones individuales de trabajo.

Como ejemplos de lo anterior, se puede señalar el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva (una mina). La conclusión de una obra para la que fue contratado el trabajador, etc. (54).

(54) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 472.

CONCLUSIONES

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

PRIMERA.- *Los trabajadores se han agrupado en masas y es de esta forma como han logrado tener mayor fuerza y eficacia, dando de esta manera nacimiento a la Asociación Profesional Obrera.*

SEGUNDA.- *La naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo, es un derecho de clase, ya que tiende a asegurar las condiciones mínimas de existencia compatibles con la dignidad humana, para un sector económico-social del país, es decir que trata de satisfacer las necesidades primordiales del hombre que trabaja.*

TERCERA.- *En cuanto al contenido del Contrato Colectivo de trabajo, nos apegamos a lo que señala el Maestro Mario de la Cueva, al dividirlo en los siguientes elementos:*

- A). *La Envoltura;*
- B). *El Elemento Normativo;*
- C). *El Elemento Obligatorio; y cláusulas eventuales, accesorios y ocasionales.*

CUARTA.- *Tanto de la doctrina, como del Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las únicas partes que pueden intervenir en la celebración del Contrato Colectivo de trabajo, lo es aquel, que tenga en su asociación el mayor número de agremiados y que presten sus servicios en*

en la empresa o establecimiento.

Las cláusulas de exclusión que se insertan en el Contrato Colectivo de trabajo, quitan a éste la esencia benéfica que implica a los trabajadores, pues al prohibir la entrada a laborar a determinada empresa por no ser miembro - del sindicato, o bien el dejar de pertenecer a éste, y negar el derecho al trabajo, trae como consecuencia el rompimiento de la armonía entre los diversos factores de producción (capital y trabajo), con lo cual se rompe con el objetivo primordial del Contrato Colectivo: **BENEFICIAR AL TRABAJADOR.**

QUINTA.- El origen del Contrato Colectivo lo podemos encontrar en forma ordinaria o a través de un movimiento de huelga.

SEXTA.- "El Contrato Colectivo de Trabajo no podrá concertarse en -- condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento". (Artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo). Es precisamente de este precepto de donde se desprende un poder benéfico en favor de los trabajadores.

SEPTIMA.- Las Cláusulas de exclusión sindical definitivamente son anticonstitucionales; ya que aunque propician el colectivismo, lesionan gravemente derechos subjetivos constitucionalmente reconocidos, monoscabando de ésta manera la libertad del hombre.

NOTA:

En virtud de encontrar en mi concepto anticonstitucionales las cláusulas de exclusión sindical, previstas en el Artículo 395 de la Ley Federal del

Trabajo, propongo:

Se tenga a bien derogarlas, ya que quitan la esencia benéfica que posee el Contrato Colectivo de Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA :

CASTORENA, JESUS J.
TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1984.

CASTORENA, JESUS J.
TRATADO DE DERECHO OBRERO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1982.

DE LA CUEVA, MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1986.

DE LA CUEVA, MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO II
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1987.

DEL BUEN L., NESTOR
DERECHO DEL TRABAJO
TOMO II
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1987.

GOMES, GOTTSCHALK BERMUDEZ
DERECHO DEL TRABAJO
TOMO II
CARDENAS EDITOR
MEXICO, D.F.
1979.

GUERRERO, EUQUERIO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1986.

HERNANDEZ MUNGUIA, ARTURO
DERECHO DE EXCLUSION.
ESTUDIO SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD O
ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS
DE EXCLUSION
EDITORIAL CARDENAS EDITORES
MEXICO, D.F.
1973.

MUNOZ, LUIS
COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1980.

TRUEBA URBINA, ALBERTO
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1983.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE
COMENTARIOS, JURISPRUDENCIA VIGENTE, ETC. DE -
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, D.F.
1982,

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.