

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 – X – 1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA
LUCIA LEMUS BONILLA

MÉXICO D. F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 – X – 1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA
LUCIA LEMUS BONILLA

ASESOR DE TESIS:
LIC. IGNACIO GARRIDO OVÍN
CÉDULA PROFESIONAL No. 1683979

AGRADECIMIENTOS

Valeria Lucero y Juan Antonio
los más importantes en mi vida,
son aliento y fortaleza,
son luz y alegría en mi corazón,
gracias por ser Triunfadores

Vivir un nuevo día, cada día
Encontrar grandes retos
Y alegrías
Nuestra misión
Ahora y toda la Vida

Cristina y Felipe mis padres,
Gracias por compartir su gran amor,
Ser muestra de fortaleza y
perseverancia.

A toda mi familia, amigos,
maestros, y compañeros habrá
siempre un espacio en mi
mente, expresándoles mi
profundo agradecimiento.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I PROBLEMA TERMINOLÓGICO Y DEFINICIÓN	1
1.1 Antecedentes	2
1.2 Problema Terminológico	22
1.3 Definición	26
CAPÍTULO II NATURALEZA JURÍDICA	37
2.1 Teorías Contractualistas o Civilistas.	38
2.1.1 Teoría del Mandato	39
2.1.2 Teoría de la Estipulación en Favor de Terceros.	39
2.1.3 Teoría del Contrato Innominado	40
2.1.4 Teoría de la Gestión de Negocios Ajenos	40
2.2 Teorías Normativas, Reglamentarias o Publicistas.	41
2.2.1. Teoría de la Institución Corporativa.	41
2.2.2. Teoría del Pacto Social.	42
2.3 Teorías Mixtas o Intermediarias.	43
2.3.1. Teoría de la Costumbre Industrial.	43
2.3.2. Teoría de la Representación Legal.	44
CAPÍTULO III CARACTERES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	46
3.1 Extensión de los Contratos Colectivos.	47
3.2 Inmediatez o Vigencia Automática de los Contratos Colectivos.	51

3.3	Imperatividad de los Contratos Colectivos.	54
CAPÍTULO IV ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO		59
4.1	Elemento de Envoltura.	60
4.2	Elemento Normativo.	65
4.3	Elemento Obligacional o Compulsorio.	88
4.4	Consideraciones	93
4.4.1	Función de Información	94
4.4.2	Función Normativa	94
CONCLUSIONES		95
BIBLIOGRAFÍA		99

INTRODUCCIÓN

El Contrato Colectivo de Trabajo, tema que por su significación dentro del derecho positivo mexicano, motiva explorar la grandeza del mismo, por lo que el objetivo del presente trabajo, consiste en conocer su fuerza normativa y su poder de equilibrio en los factores de la producción, Capital-Trabajo; así como, de su conocimiento teórico y de facto, fundamentar con precisión los derechos y exigir el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la Convención Colectiva, que se substancian en los juicios laborales.

El origen de esta figura jurídica, proviene del descontento de la población de escasos recursos económicos, misma que constituyó una fuerza potencial para el desequilibrio social, en particular de aquellos núcleos cuya fuente de ingresos se contrae en la aplicación de la fuerza física como único instrumento de trabajo, para obtener salarios que no satisfacían las más esenciales necesidades. Así por razones obvias, están obligados a enfrentarse a las eventualidades que les presenta el suceder de la vida, entre ellas, la injusticia y explotación de la clase dominante, de los dueños de los medios de producción y del patrón.

El trabajador consciente de su debilidad individual, comenzó a unirse para defender su existencia y obtener condiciones de trabajo más favorables, constituyendo agrupaciones, mismas que al inicio lucharon contra la oposición del Estado, para después ser toleradas y finalmente ser reconocidas como Asociaciones Profesionales que

velaran por el interés de los agremiados, exigiendo condiciones laborales justas y equitativas, traducéndose en las normas contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo, fuentes del Derecho Laboral, normas autónomas con eficiencia jurídica.

En el presente estudio, se cuestiona el origen del Contrato Colectivo de Trabajo, su naturaleza jurídica, la trascendencia objetiva que tiene en el Derecho Laboral y como instrumento normativo creador de preceptos legales, es decir, la fuente de la cual emanan diversos conceptos integradores del Derecho del Trabajo. Para dar respuesta a este planteamiento, se determino llevar a cabo una serie de investigaciones documentales tanto de campo como académicas, traducéndose en la redacción de cuatro capítulos, el primero se constituye de antecedentes de su problema terminológico y su definición, es decir, su ubicación en el devenir social, los diversos conceptos que se tienen de la figura jurídica, así mismo, de su concepción en el ámbito jurídico. En el segundo capítulo, se analiza su naturaleza jurídica, su origen y ubicación en el mundo del derecho. El tercer capítulo consta de la aplicabilidad del Contrato Colectivo, su fuerza y vigencia del mismo y como cuarto capítulo el contenido formal, normativo y obligatorio o compulsorio de la figura, asimismo, se estima pertinente algunas consideraciones finales.

No se omite expresar que por razones de tiempo, tiene limitaciones, dado que el tema es además, una fuente de conocimiento tan amplio como el derecho, sin embargo, se

pretendió no sólo cubrir un requisito, sino tratar de elaborar un trabajo serio.

CAPÍTULO I
PROBLEMA TERMINOLÓGICO Y DEFINICIÓN

1.1 Antecedentes

El origen de los Contratos Colectivos de Trabajo, está totalmente relacionado con el desarrollo económico de los Estados, en virtud de la evolución industrial trajo como consecuencia que la estructura sindical fuera lo suficientemente fuerte para actuar junto con el poder de la clase patronal y estar en condiciones de realizar actos jurídicos que se manifestarán en los Contratos Colectivos, con la premisa que solamente se dieron en los Estados con regímenes democráticos de gobierno, que permitían la autonomía de establecer en forma paralela un derecho no estatal; sin el control estricto de los órganos del propio Estado, o de un partido dominante como era el caso de los Estados Totalitarios, y por exclusión, no era posible la negociación colectiva en los Estados Socialistas, en razón de que por su organización política no admitía la existencia de la industria privada.

El Contrato Colectivo de Trabajo según los estudiosos de la materia nace a fines del Siglo XIX, no se conoce con exactitud una línea uniforme en el desarrollo de los Pactos Colectivos, sin embargo, a Europa se le conoce como la cuna de estos instrumentos normativos, derivados de la industrialización de los países europeos occidentales, de la explosión tecnológica y de las asociaciones del proletariado con un sentido de solidaridad entre ellos.

Al constituirse los primeros Contratos Colectivos, el Estado actuaba con reserva e incluso con oposición a que patronos y trabajadores directamente o por sus representantes celebrasen convenios de índole normativo, es decir, actos jurídicos que tenían efectos para crear reglas de conducta que debían respetarse por otros actos jurídicos concretizados en los Contratos Individuales de Trabajo.

En Francia, los Reyes expedieron ordenanzas que establecían salarios máximos y surgieron las primeras agrupaciones constituidas por los maestros, los compañeros o aprendices; con el devenir del tiempo, sus asociaciones llegaron a constituirse como instrumentos de lucha por la obtención de privilegios para su clase, de tal manera que la Asamblea Constituyente en 1771, expidió la Ley Chapelier que suprimió las corporaciones o gremios. A partir de 1848 el Estado Francés tuvo un período de tolerancia que concluyó el 21 de mayo de 1884, cuando la legislación permitió la libertad de asociación y con ello una forma de lucha de clase organizada y reconocida.

Con la evolución de la sociedad, se observaron en las negociaciones colectivas, ventajas para el Estado, los patronos y los trabajadores:

Para el Estado: representaba un instrumento de paz social, ya que se evita la lucha constante de clases y con esto una mejoría en el desarrollo de las comunidades.

Para el patrón: un medio de negociación pacífica, sin campañas políticas y sin la problemática de resolver los conflictos derivados de huelgas de trabajadores.

Para los trabajadores: la conquista de prestaciones que le permitiese vivir con dignidad y sin los sufrimientos inherentes a la lucha de clases, asimismo con el reconocimiento del patrón de la legitimidad de la actuación del sindicalismo y representatividad del mismo.

Con lo anterior, se superó la desorganización interna de las empresas y la miseria de los trabajadores mediante la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Como comentario al margen dentro del ámbito de la sociología, se da una clasificación tipológica, de los agrupamientos sociales los cuales se pueden establecer en cuatro principales clasificaciones: la primera son los grupos estructurados de la sociedad, como es: la horda, familia, clan, tribu, casta y el propio Estado; la segunda son los cuasi grupos estructurales de la sociedad, que serían: la comunidad, nación, clase y masa; la tercera son los cuasi grupos ocasionales o circunstanciales: la multitud y público y el cuarto que es el que nos interesa por el tópico a desarrollar, serían los grupos artificiales constituidos con cierta finalidad, como: la política, la economía, la religión, secretos, etc.; el tratadista Lucio Mendieta y Núñez define a estos grupos como: "Un conjunto de personas que

se reúnen de modo permanente, con arreglo a normas por ellas mismas creadas o aceptadas para realizar un propósito común".¹

Asimismo, las asociaciones humanas se constituyen con cuatro elementos formativos:

1. Los individuos que la integran,
2. La finalidad que los agrupa,
3. La organización que las objetiva y las mantiene,
4. La función que las caracteriza y les da vida.

En esta última clasificación -desde el punto de vista sociológico- se ubica al Sindicato; que surge de la comunidad de intereses y de aspiraciones latentes en cada una de las clases sociales que intervienen en el fenómeno económico de la producción, capitalista y obrera, y como dice, Javier Freyre Rubio "El Sindicato tiene como función principal; el mejorar las condiciones económicas de trabajo y de salud de sus agremiados..."².

En relación con lo anterior, en México, se han vivido grandes momentos históricos en la evolución del sindicalismo, desde de su origen hasta nuestros días, los trabajadores luchan en forma permanente para consagrar en los Contratos Colectivos, normas de

¹ Lucio, Mendieta y Nuñez, Teoría de los Agrupamientos Sociales (La Mecanización Social). Pág. 191

² Javier, Freyre Rubio, Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, Ensayos 11, Pág. 111

trabajo que les permitan mejorar su condición de vida y la de sus familiares.

De los acontecimientos que en la historia se destacan por su crueldad; y de los cuales se obtuvieron la significación de las actuales asociaciones sindicales que prevalecen en nuestros días, son los hechos suscitados en Cananea y Río Blanco; que por sus propias características, despertaron el interés general para constituir verdaderas agrupaciones de obreros.

Resulta factible relatar brevemente lo acontecido en el estado de Sonora con la Cananea Consolidated Copper Co.; cuya actividad era la explotación de los cuantiosos yacimientos de cobre, donde el trabajador mexicano laboraba bajo condiciones infrahumanas; explotando el metal en la oscuridad, soportando intensos calores en medio de túneles profundos, húmedos y lodosos; sin la ventilación necesaria y con jornadas mayores de 10 horas diarias; en síntesis, en condiciones que en breve terminaban con la precaria salud de los mineros; y la trágica repercusión en el bienestar de sus familias, por un salario miserable y un trato peor que animales proporcionado por los capataces americanos.

La situación de exterminio paulatino del trabajador mexicano, provocó que en el año de 1906, los mineros Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel M. Diéguez, Esteban Calderón y José María Ibarra, encabezaran a los obreros y solicitaran la destitución de uno de los capataces y el salario que los trabajadores americanos devengaban, obviamente, tal situación fue desechada de plano por el patrón,

manifestándoles que si no querían trabajar se fueran a su casa; abusando de las necesidades y carencias del pueblo trabajador, pretendiendo tener una concepción de libertad de trabajo que a todas luces resulta ultrajante y chantajista.

Como consecuencia de la negativa, el 1 de julio de 1906, se inicia la huelga de los mineros recibiendo como respuesta de los propietarios, balas que cegaron la vida de varios trabajadores, lo que causó indignación de la clase trabajadora, arremetiendo con palos y utilizando sus manos como armas.

La represión patronal no se hizo esperar, por medio de las armas del ejército mexicano y con las de los rangers norteamericanos, autorizados por el entonces gobernador de Sonora, se terminó con el movimiento nacido de la desesperación; arrestando a los principales líderes y colgándolos como ejemplo para la población, protegiendo de esta manera, los intereses mezquinos de los propietarios y la integridad física de los extranjeros.

El segundo acontecimiento doloroso, al cual se hizo referencia en párrafos anteriores, provocado por la situación en que vivían los 6,000 trabajadores de las fábricas textiles de Río Blanco en el municipio de Orizaba, estado de Veracruz, donde soportaban jornadas de más de 13 horas diarias, encerrados en espacios pequeños y con el ruido penetrante de las máquinas; respirando el aire contaminado por las tintas que se empleaban y las pelusas que se originaban en el desarrollo de sus labores; percibiendo un salario

raquítico de 50 centavos, de los cuales semanalmente se pagaba la mitad por concepto del alquiler de viviendas insalubres y la otra mitad la recibían mediante los vales correspondientes para la tienda de la empresa, con ésto, el patrón recuperaba la totalidad de los gastos que se generaban por salarios.

Situación que provocó el total descontento de la clase trabajadora integrando para su defensa, una asociación que les permitiera, a través de la unión, obtener mejores condiciones laborales, de tal manera, se constituyó el Gran Círculo de Obreros Libres; ante tal evento, el Centro Patronal de Puebla, que en ese tiempo controlaba el mayor número de fábricas textiles de cualquier otra Entidad Federativa, prohibieron a los obreros constituir agrupaciones bajo la pena de despedirlos de los centros de trabajo, originando con ello; el estallamiento de la huelga hasta que no se aceptaran sus condiciones de formar agrupaciones.

En razón del potencial desequilibrio social que se suscitaba, intervino el Presidente de la República, General Porfirio Díaz para que se diera una solución de carácter legal; mediante el laudo correspondiente, dada su participación, se consideró que sería una decisión favorable para los obreros; fue así como el 5 de enero de 1907, los obreros se dieron cita en el Teatro Principal de Orizaba para conocer la resolución que diera por concluido el conflicto entre los patrones y los trabajadores, sin embargo, en el laudo se establecía que a partir del 7 de enero de ese año, todas la fábricas cerradas, serían abiertas y las condiciones de trabajo serían las

mismas que establecían los reglamentos vigentes al momento en que dejaron de producir; laudo que confirmó por completo la indiferencia a las necesidades que tenía la clase social más desprotegida y sobresalía el poder de explotación de la clase dueña de los bienes de producción, donde los accionistas no sólo tenían el poder económico, sino también el poder político que influía en las resoluciones emanadas de la autoridad correspondiente encargada de hacer justicia, destacándose que uno de los principales accionistas de estas fábricas era el propio Presidente de la República.

Como era de esperarse, el fallo no fue aceptado por los obreros surgiendo situaciones difíciles para el proletariado, toda vez que sus mínimas necesidades no podían ser cubiertas; situación que provocó un incidente entre una trabajadora y un encargado en la Tienda de Raya, cuando ésta, le fue a pedir a cuenta de sus salarios alimentos para sus hijos; recibiendo solamente ofensas y maltratos, uno de los obreros percatándose de dicha agresión, le reclamó tal actitud, finalmente molesto por la intervención del trabajador, el encargado saco su pistola y le disparo, originando con ello que los huelguistas tomaran justicia matando al encargado y quemando la Tienda de Raya. Obviamente, por la política de represión que mantenía en ese momento el gobierno y por los intereses particulares de los accionistas, no iba a permitir alzamientos que lo desestabilizaran. La conclusión de la huelga de Río Blanco fue la muerte de más de 400 personas entre hombres, mujeres y niños.

Con el sacrificio de los obreros de la región textil de Orizaba y de los mineros del estado de Sonora, así como de otros que fenecieron por las mismas causas, se demuestra la fuerza que el proletariado en México ha tenido, cuando se mantiene unido a través de las asociaciones de trabajadores para la consecución de sus fines de clase³.

Antes de la federalización de la Ley del Trabajo, se dieron numerosos ordenamientos jurídicos debidamente legislados en las Entidades Federativas que trataron de proteger y dar garantías a los trabajadores, mismas que en párrafos posteriores enunciaremos, sin embargo, es viable comentar que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en ninguna de sus fracciones, hace referencia expresa al Contrato Colectivo de Trabajo, y como lo expresa Mario de la Cueva, <no tenía el constituyente de 1917, una clara visión de su naturaleza y de los fines del mismo>, y como se comentó en las primeras páginas de este trabajo, las convenciones colectivas no son originarias de nuestro país, ya que su inicio proviene de una revolución social e industrial; nacieron de las exigencias económicas de orden nacional y de la injusticia marcada en las relaciones individuales de trabajo que se suscitaban entre el patrón y el trabajador.

Con el pacto que se llevó a cabo el 17 de febrero de 1915, entre el Constitucionalismo y la Casa del Obrero Mundial, el primero

³ Juan B., Climent Beltrán, Derecho Sindical, México.

Benjamín, Arredondo Muñozledo, Historia de la Revolución Mexicana, México

representado por el Lic. Rafael Zubarán Capmany y el General Álvaro Obregón y por los trabajadores integrantes de la Casa del Obrero Mundial: Rafael Quintero, Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Carlos M. Rincón y Juan Tudó, surgieron los batallones rojos que se comprometieron a luchar por la causa de la revolución; ofreciendo el gobierno, en ese acto a través de Adolfo de la Huerta, Oficial Mayor de la Secretaría de Gobernación, el local expropiado del Jockey Club para sus actividades, así mismo, nacieron para el Estado Constitucionalista compromisos de legislar en materia laboral, con la intención de proteger al Obrero.

Derivado de tal acuerdo, se presentó el 12 de abril de ese año, El Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, por el entonces Secretario de Gobernación, Lic. Rafael Zubarán Capmany al Jefe de la Revolución, Venustiano Carranza⁴.

En el citado proyecto, el Lic. Zubarán hace la aclaración, que el Departamento Consultivo a su cargo formado entre otros por los licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, tuvieron a la vista proyectos análogos de los países de Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, España y algunos de los Estados de la Unión Americana, asimismo, la opinión de tratadistas sobre la materia, las normas vigentes en nuestra legislación y los comentarios de patrones y obreros por su conocimiento práctico.

⁴ Fernando, Amilpa Trujillo, Fidel Velásquez: Mi Amigo Amilpa, Colección Testimonios Contemporáneos, México
Mario, De la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo,
Antología de Historia de México
Agustín Fidel, Sánchez González, Una Historia de Poder, México

El proyecto en cuestión fue clasificado en su estructura, según sus creadores, en forma lógica quedando de la siguiente manera:

- I. Disposiciones generales
- II. Derechos y Obligaciones de los Patrones y de los Obreros
- III. Jornada máxima y salario mínimo
- IV. Reglamento de taller
- V. Terminación del Contrato
- VI. Contrato Colectivo de Trabajo
- VII. Disposiciones complementarias

Mario de la Cueva, en su obra "El Nuevo Derecho del Trabajo", cita el apartado sexto de la Exposición de Motivos del Proyecto Zubarán, que a su vez se transcribe: "el contrato colectivo era una novedad para nuestra legislación"⁵ y refiere el maestro De la Cueva, con base en lo expuesto por Zubarán, que para la elaboración de dicho proyecto, específicamente en contratos colectivos, se analizaron los proyectos franceses de M. Gastón Doumergue de 1906 y del Ministro de Trabajo M. Viviani de 1910, así como un proyecto sueco del mismo año; continuando con la exposición de motivos, el Lic. Rafael Zubarán, manifiesta que: "es bien sabido que los obreros en sus relaciones con los patronos, no encuentran más elemento de fuerza que el que pueden derivar de

⁵ Mario, De la Cueva, op. cit., pg. 409

su estrecha unión de sindicación; pues solamente cuando están estrechamente agrupados, se hallan en condiciones de presentar una resistencia eficaz a las exigencias, algunas veces duras y opresoras, que trae consigo el sistema capitalista. La Ley Industrial que consiste en obtener la mayor suma posible de trabajo útil por precio más bajo, tiene siempre aplicaciones inhumanas; y es de justicia y utilidad evitar las confrontaciones y conflictos que engendra, creando instituciones que faciliten este propósito. La agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de esa Ley, y el Contrato Colectivo viene a ser el medio legal por medio del cual puede cristalizarse esa fuerza de resistencia, previniendo los conflictos, convirtiendo las huelgas de actos de violencia en manifestaciones pacíficas y facilitando la conciliación y el arbitraje"⁶.

La exposición de motivos en su apartado VI, consideraba que los Contratos Colectivos no eran propiamente dicho <Contratos de Trabajo> en razón de que no se formularían principal y directamente para la prestación de un trabajo, sino que tenían como objeto y fin, el poder determinar condiciones a las que habrían de estar sujetos los Contratos Individuales de Trabajo.

Como se desprende de lo citado en los párrafos que preceden, el Secretario de Gobernación, Zubarán, consideraba muy ventajosa

⁶ Idem,

la creación del Contrato Colectivo para las partes que intervienen, como se comentó al inicio de este trabajo, se dan ventajas para el Patrón, el Estado y los trabajadores.

En consecuencia a lo expuesto, el resultado de la negociación entre trabajadores y patronos, se concretizaba en un instrumento legal que el artículo 63 de dicho proyecto definía como Contrato Colectivo a: "...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 Patronos o con cualquier otra Asociación o Agrupación de Patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un Patrono o un Obrero que pertenezcan respectivamente a algunos de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellas"⁷.

Asimismo, se establecían en los artículos 64 y 65, las condiciones que obligan a los contratantes y quienes podrían celebrarlos, destacaba el numeral 67, que obligaba a que el contrato colectivo debería ser escrito y depositado para que surtiera efectos.

Es importante resaltar que en esa época, los patronos podrían contratar para realizar una misma actividad a diferentes

⁷ Idem

trabajadores con salarios y condiciones de trabajo desiguales, esto se pretendía regular con la contratación colectiva.

Como se comentó en párrafos anteriores, los estados de la República legislaron en materia laboral, destacándose las siguientes legislaciones, en lo que se refiere a los Contratos Colectivos de Trabajo:

En el año de 1915, siendo Gobernador del estado de Yucatán el General Salvador Alvarado, expidió la Ley del Trabajo que por su significado social y jurídico, resulta interesante mencionar la exposición de motivos de la citada Ley del 11 de diciembre de ese año, según Decreto 392, la cual manifestaba: "Aunque el principio constitucional de libertad de trabajo trae como consecuencia la libre contratación, y en virtud de este derecho, patronos y obreros pueden fijar en sus convenios las condiciones que han de normar su cumplimiento, corresponde al legislador prever los muy numerosos casos de contrato verbal o las deficiencias de los contratos escritos, estableciendo en el texto de la Ley los derechos y obligaciones de patronos y obreros, procurando en cada texto legal entrañar un motivo de aproximación de intereses y que responda a la tendencia de armonía y solidaridad que el gobierno de la revolución quiere imprimir a todas las relaciones entre el capital y el trabajo"⁸.

Además, en el cuerpo de la Ley, se establecía en su artículo 9 "el contrato de trabajo se denominará convenio industrial cuando

⁸ Decreto número 392, Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, Imp. y Lit., La Voz de la Revolución, Pág. 5, 1916

ligue a una unión o federación de trabajadores con sus patrones, organizados o no, y sólo podrá celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada. Quedando prohibidos, terminantemente, los contratos a oportunidad por un término mayor de dos años"⁹.

Asimismo, la Ley del estado de Yucatán, establecía las formalidades a que estaban sujetos los contratos escritos y los convenios industriales:

1. La obligación de precisar el servicio contratado en su caso, y a falta de éste, lo que habitualmente correspondía al obrero.
2. La forma de prestar el servicio, considerada por unidad de tiempo, unidad de obra, por tarea y por tiempo fijo.
3. Debería de precisarse la cuantía de la retribución y la forma de pago.
4. Designación del lugar de trabajo, a falta de estipulación expresa, el trabajador no podía ser obligado a trabajar en lugares cuya distancia fuera mayor de cinco kilómetros.

Además de lo anterior, los contratos industriales deberían ser registrados en los libros correspondientes de la Secretaría de la Junta de Conciliación; es importante mencionar que en dicho ordenamiento jurídico, se establecía que serían nulos y se tendrían por no puestos, sin que en ningún momento produjeran efecto alguno; las estipulaciones que impidieran el ejercicio de los

⁹ Decreto número 392, Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, Ob. Cit., Pág. 5

derechos civiles o políticos de los obreros, la renuncia por parte de los obreros a las indemnizaciones que tuvieran derecho en caso de accidentes de trabajo, falta de cumplimiento del patrón en sus obligaciones puestas en los contratos, por despidos injustificados, la pérdida o irrevocable sacrificio de su libertad y pagar un salario inferior a lo pactado.

La Ley del Trabajo del estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, definía al Contrato de Trabajo como una relación entre el trabajador y el patrón, donde el trabajador prestaba un trabajo personal bajo la dirección y servicio de un patrón mediante el pago de una retribución pecuniaria, asimismo, establecía que dicho contrato podría celebrarse en forma individual cuando se llevaba a cabo por un trabajador, o colectivo cuando era celebrado por una agrupación de trabajadores.

Como podrá observarse, el contrato colectivo era considerado como un contrato individual o pecando de ingenio, una suma de contratos individuales; lo importante de las legislaciones estatales fue que sentaban precedentes para una mejor organización del trabajo y un logro de la clase trabajadora para obtener mejores beneficios en sus condiciones de trabajo.

El extraordinario laboralista Mario de la Cueva, cita al Lic. Maximiliano Camiro, en referencia a la Ley Reglamentaria de Trabajo del estado de Chiapas, del 11 de mayo de 1918, la cual consideraba como una de las legislaciones que no interpretaba al contrato colectivo como un contrato individual, sino como una

fuentes de reglas donde los contratos individuales se sujetaban a las mismas responsabilidades, lo anterior se desprende del Artículo 186 que a la letra dice "Con el nombre de contrato colectivo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas, y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo"¹⁰.

Como más adelante se analizará la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo y las diferentes doctrinas que impactaron en la institución en cuestión; es factible atreverse a clasificarla como una de las legislaciones laborales de los estados más trascendentes por su concepción contractualista de los contratos colectivos, "no como un contrato individual o una derivación Civilista" a Ley del Trabajo del estado de Coahuila del 26 de julio de 1920, que en sus artículos 122 y 123 expresaban:

"Artículo 122.- Se designan con el nombre de contratos colectivos de trabajo, convenios que celebren los representantes de cualquiera agrupación o asociación de obreros con un patrono o asociación de patronos, estipulándose en esos convenios las condiciones a que deberán someterse los contratos celebrados en representación de la colectividad, así como los aisladamente celebrados por un patrono y un obrero que pertenezcan a alguna de estas agrupaciones o que con otro motivo se relacione con ellos".

¹⁰ Mario, De La Cueva, op. Cit. pág.410.

"Artículo 123.- Se consideran comprendidos en un contrato colectivo y, en consecuencia, obligados por sus estipulaciones: I. Los patronos y los obreros que hubieren conferido mandato especial para concertar el contrato. II. Los patronos y obreros que sean miembros de algunas agrupaciones contratantes y que en ejercicio de sus derechos no hubieren estado presentes al concertar el mencionado contrato. III. Los patronos y los obreros que ingresen, respectivamente, a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado y presentado a registro el contrato respectivo. IV. Las corporaciones que no hubieren intervenido en la celebración del contrato, si declaran adherirse a él, haciendo saber esta declaración a los contratantes"¹¹.

La Ley de Trabajo del estado de Hidalgo de 30 de noviembre de 1928, definía a los contratos colectivos como "...la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y trabajadores, en cada caso"¹².

Con la Federalización de la Ley del Trabajo, el 18 de agosto de 1931, se dio un avance trascendental en nuestro derecho positivo, toda vez que era necesaria por las circunstancias históricas del momento, el establecer una Ley General que regulará para todas la

¹¹ Transcripción del tratadista Mario de la Cueva, en su obra, El Nuevo Derecho del Trabajo,

¹² Ibid, Pág. 411.

Entidades Federativas las relaciones jurídicas y en consecuencia estableciera un equilibrio entre las clases sociales que participaban en el proceso Capital-Trabajo.

Antes de que se legislara la Ley Federal del Trabajo, se propusieron tres proyectos: el 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convoca a la Convención Mixta Obrero Patronal, para la discusión de la reglamentación del Artículo 123 de la Constitución, derivándose el primer proyecto de Código Federal de Trabajo, donde ya se establecía lo relativo al Contrato Colectivo de Trabajo y al Contrato-Ley; el segundo proyecto en su calidad de Presidente Interino de la República el Lic. Emilio Portes Gil presenta en julio de 1929, al H. Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal de Trabajo, donde se establecía con mayor claridad los alcances del Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, el último de los proyectos se elabora después de que es declarado el 5 de febrero de 1930, Presidente electo el Ing. Pascual Ortíz Rubio y el Lic. Arón Sáez titular de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en cuyo proyecto de Ley Federal del Trabajo, se establecen las dos figuras jurídicas de las Convenciones Colectivas con mayor precisión y se genera la obligación de los patrones de celebrar el Contrato Colectivo con el sindicato mayoritario, haciéndose extensivo a los sindicatos minoritarios de la empresa.

Con la federalización de la Ley del Trabajo; ésta, se integra al derecho positivo mexicano como un hecho de trascendencia

histórica en nuestro país, iniciándose con ello un nuevo giro de la política social existente, surgiendo situaciones de naturaleza jurídica que tienden a proteger en forma eficaz al trabajador y a su familia dentro de un marco de justicia, entre las relaciones Obrero-Patronales, concretizándose con la expedición de la Ley Federal de Trabajo el 18 de agosto de 1931, uno de los más caros anhelos de los trabajadores mexicanos.

Dicho ordenamiento jurídico fue motivado por la falta de disposiciones en algunas de las Entidades Federativas, la inaplicabilidad de sus legislaciones con la realidad social, y en otras por ser simples copias de productos legislativos extranjeros, así como, la difícil aplicación de los supuestos normativos a las exigencias racionales de la relaciones de trabajo en las empresas, además de la falta de jurisdicción para resolver conflictos que se generaban por los sindicatos para obtener mejores condiciones de trabajo, a través de huelgas que abarcaran el ámbito territorial de varios estados, verbigracia, la estallada el 6 de diciembre de 1929 por los trabajadores ferrocarrileros.

Sin embargo, no todo fue negativo, se aprovecharon las experiencias de algunas legislaciones estatales, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, además de la iniciativa de Ley que se conoció con el nombre de Portes Gil, precedente de la actual Ley del Trabajo; misma que tuvo como sustento jurídico las reformas de agosto de 1929. Por lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción X del Artículo 73;

mediante el cual se facultó al Congreso de la Unión para reglamentar el Artículo 123 de la propia carta magna, asimismo, legislar en materia de trabajo con observancia general en toda la República; hecho que fue realizado al expedirse la "Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931".

1.2 Problema Terminológico

El derecho del trabajo es una disciplina jurídica dinámica, y por lo mismo, sus fundamentos, conceptos e instituciones se encuadran dentro de las exigencias del devenir histórico de las relaciones Capital-Trabajo; permitiendo nuevos conceptos y diversos planteamientos que implican cambios substanciales en la materia, todos adecuados a las circunstancias del desarrollo humano en sus múltiples facetas y obviamente al avance tecnológico de los bienes de producción, así como, al desarrollo de las economías de los estados.

Y por lo que respecta al contrato colectivo ha tenido diversas concepciones, a través de la historia y de los países, desde el inicio de su denominación hasta su naturaleza jurídica.

Para Francia y Bélgica: fueron Contrato Colectivo; en Italia se propusieron: Reglamento Corporativo, Concordato di tarifa, Tratado Intersindical; en Alemania: Tariffvertrag, en Brasil: Contrato Colectivo, Convención Colectiva, Acuerdos Colectivos o Acuerdos Sindicales. En fin, se utiliza una gran variedad de terminología que va desde: Tratado Intersindical, Contrato de Paz Social, Concordato

de Trabajo, Contrato de Tarifas, Acuerdo Corporativo, Pacto Normativo, Convención Normativa, Contrato Sindical, Capitulaciones Colectivas, Reglamento Colectivo de las Relaciones de Trabajo, entre otros nombres¹³.

En México, destacan las siguientes denominaciones utilizadas por la doctrina: Mario de la Cueva, utiliza en su obra el rubro genérico de "Convenciones Colectivas"¹⁴, y para el análisis jurídico, utiliza las denominaciones legales "Contrato Colectivo" y "Contrato-Ley".

El tratadista Néstor de Buen Lozano, considera que en lo esencial debería de llamarse "Pacto Normativo de Condiciones de Trabajo"¹⁵.

Para la maestra Alena Garrido Ramón, en su Obra Derecho Colectivo de Trabajo, considera que los aspectos terminológicos no son decisivos, pero tampoco pueden menospreciarse, por diversas razones considera que la denominación correcta sería: "Pacto Profesional de Trabajo"¹⁶.

Los coautores de la obra El Derecho Sindical Mexicano, Eusebio Ramos Martínez y Ana Rosa Tapia Ortega, estiman más apropiada la denominación de "Convención Colectiva"¹⁷.

¹³ Orlando, Gomes Elson Gottschalk, ET.AL, Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II, y Néstor, De Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II,

¹⁴ Mario, De la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 377.

¹⁵ Néstor, De Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 737.

¹⁶ Alena, Garrido Ramón, Derecho Colectivo del Trabajo, Antología, Pág. 242.

¹⁷ Eusebio, Ramos Martínez, y Ana Rosa, Tapia Ortega, El Derecho Sindical Mexicano, y Las Instituciones que Genera, Pág. 87.

El Dr. Héctor Santos Azuela, asume y cataloga al Contrato Colectivo, como "Pacto Sindical"¹⁸.

Trueba Urbina en el comentario referente al Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tacha de errónea la terminología empleada referente a los Contratos Colectivos de Trabajo y considera adecuada la denominación "Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo"¹⁹.

El internacional tratadista en Derecho Laboral, Dr. Baltasar Cavazos Flores, en su libro Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, manifiesta que en alguna ocasión, bautizo al Contrato Colectivo de Trabajo como: "Pacto Profesional del Trabajo"²⁰, pero con el objeto de evitar confusión, le seguirá llamando Contrato Colectivo de Trabajo, y al precisar más sobre el tema en otras de sus obras especializadas, él, por que no es contrato, ni colectivo, el tratadista le asigna la denominación de "Convenio Sindical"²¹.

En diversas legislaciones Estatales, también existían denominaciones como es el caso del convenio industrial, a que se refería la Ley del Trabajo del estado de Yucatán expedida mediante decreto 392 el 11 de diciembre de 1995, siendo Gobernador el General Salvador Alvarado.

¹⁸ Santos Azuela, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Pág. 164.

¹⁹ Comentario expresado en la Ley Federal del Trabajo, Pág. 15

²⁰ Baltasar, Cavazos Flores, ET. al. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, Pág. 189.

²¹ Baltasar, Cavazos Flores, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Pág. 239.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, se analizó la conveniencia para utilizar el término Convención Colectiva de Trabajo, en lugar de Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, por estar generalizada en la propia Ley, en la jurisprudencia, la doctrina y entre los trabajadores y patrones, se consideró preferible conservar la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo, además que al cambiar de nombre no afecta la naturaleza de la figura jurídica.

Como se observa en los párrafos precedentes, existe un sin número de denominaciones empleadas para identificar lo que en nuestra legislación laboral se conoce por Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que existe una diversidad de opiniones para asignar un nombre que agrupe el real significado de la institución basados en diversos factores; por las partes que intervienen; por la manifestación de la voluntad; por el objeto propio de la Institución, por el contenido normativo; por las características que reviste; por los efectos que produce; en fin, se analizan una serie de elementos para argumentar el cambio terminológico, concepto que con el transcurso del tiempo y la variación de las condiciones sociales, económicas y políticas de los Estados y sobre todo la existencia de un sistema capitalista, se estaría en la necesidad constante de modificar su denominación.

1.3 Definición

Al igual que para la denominación de la figura jurídica, existe por la doctrina una diversidad de definiciones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por Contrato, según la definición que utilizan los diccionarios de la lengua española, proviene del latín, contractus, de contraho, de cum y traho (ligarse, coincidir varias personas o entidades) es decir, pacto, ajuste, convenio estipulado entre partes que se obligan a dar o hacer alguna cosa, y por colectivo, proviene del latín colletivus, cum-lego, coger, recoger es decir; virtud de recoger; lo fácil de recoger, o lo que se ha recogido en diversas partes²².

Según el Diccionario Laboral, define al Convenio Colectivo Sindical como "...el acuerdo o pacto suscrito entre las representaciones sindicales de los trabajadores de los empresarios, en el seno de la organización sindical"²³.

En el Código Internacional del Trabajo, emitido por la Oficina Internacional del Trabajo, en su Título III, Contratos Colectivos, Capítulo C (A). Contratos Colectivos, Sección A. Recomendaciones, establece en el Artículo 876 (B) Recomendación sobre los Contratos Colectivos, 1951,2.

²²CFR. Diccionario Poliglota Barsa, Enciclopedia Británica Publishers, Inc. y Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales,

²³Bauoud Serrat, Diccionario Laboral,

"1. A los efectos de esta sección, la expresión "Contrato Colectivo" comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, 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 estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional"²⁴.

Para el Dr. Miguel Borrel Navarro, el Contrato Colectivo de Trabajo, "es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos"²⁵.

La Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo en su Artículo 386 como "...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

²⁴Oficina Internacional del Trabajo, Código Internacional del Trabajo, 1955, Volumen I y II, Anexos, Pág. 877.

²⁵Miguel, Borrel Navarro, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 429.

Sin pretender analizar en estos párrafos su naturaleza jurídica, sino simplemente la definición legal, se desprenden los siguientes elementos:

1. Instrumento Formal: Convenio

2. Partes:

- a) Uno o varios Sindicatos de Trabajadores,
- b) Uno o varios Patrones,
- c) Uno o varios Sindicatos de Patrones.

3. Ámbito de aplicación:

- a) Empresa.
- b) Establecimiento

4. Objeto:

Establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Como -Convenio- según el Artículo 1792 del Código Civil: es el acuerdo de dos o más personas para producir, transferir, modificar y extinguir obligaciones. Como -Contrato- conforme a lo dispuesto en el numeral 1793 del mismo ordenamiento normativo: son aquellos que solamente crean y transfieren obligaciones, como se observa, el primero es el género y el segundo es la especie. Esta distinción tiene su origen en el Código Civil Francés que distingue de

la convención o acuerdos de voluntades, que es el género; del contrato que es el acuerdo de voluntades para dar nacimiento a una obligación.

Del párrafo precedente se deriva, que convenio es un acuerdo, es decir, la conjugación de la manifestación de la voluntad de las partes; y en lo que se refiere a la finalidad, en materia laboral, no solamente se generan obligaciones, sino también, se establecen derechos.

La libre expresión de la voluntad que tienen las partes en el Derecho Civil, se encuentra en el Derecho Laboral condicionada a ciertos eventos de naturaleza jurídica, como es el caso de la huelga, esto es, sin calificar el origen del acto volitivo para llegar a un acuerdo, toda vez que el patrón, en términos genéricos, puede también celebrar acuerdos laborales, sin estar precisamente obligado para hacerlo, obviamente inclinado a su propio interés, y como lo expresa Néstor de Buen L. "... la ambición máxima del sector patronal ha consistido en encontrar un procedimiento que le permita contratar a los trabajadores sólo en las medidas de sus necesidades y prescindir de ellos al momento mismo de su deseo -a veces subjetivo y en ocasiones económico- sin incurrir en ninguna responsabilidad"²⁶.

Lo anterior, se logra mediante pactos con trabajadores no sindicalizados, coaliciones temporales o con ciertos sindicatos. La

²⁶Néstor, De Buen L., El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales,

Ley Federal del Trabajo invoca la expresión convenios en los siguientes numerales:

Artículo 33.- segundo párrafo; "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que los aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Artículo 34.- "En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes...".

Artículo 103.- "Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio...".

Artículo 103.- fracción II; "Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio...".

Artículo 103.- fracción IV; "En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores...".

Artículo 163.- fracción II; en lo que se refiere a los inventos de los trabajadores la norma establece; "...independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio...".

Artículo 312.- "El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio".

Artículo 469.- En los casos de terminación de huelga la fracción I, establece "Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos".

Artículo 600.- Referente a las facultades de las Juntas Federales de Conciliación, establece en la fracción VII "De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes...".

Artículo 876.- Dentro del procedimiento ordinario, en la etapa conciliatoria, estatuye la fracción III "Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo".

Artículo 901.- en lo tratante al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica el precepto expresa; "En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio...".

Artículo 906.- relativo al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica en la fracción IV, se repite el texto del Artículo 876, fracción III que comprende el procedimiento ordinario, en la etapa conciliatoria, que a la letra dice: "Si las

partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo”.

Como se observa en las transcripciones de la Ley, el legislador utiliza el vocablo “convenio” como sinónimo de acuerdo o de pacto, con implicaciones de laudo y con la característica de ser por escrito y sancionado por la Autoridad Laboral correspondiente, específicamente en lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo, el precepto 390, obliga que deberá ser por escrito, bajo pena de nulidad y ser depositado ante la Junta correspondiente para los efectos jurídicos a que dé lugar.

El segundo de los elementos que se desprende de la definición son las partes que intervienen:

Cabe señalar que el trabajador, concebido en el propio ordenamiento citado, como la persona física que presta en forma personal subordinada una actividad humana, material o intelectual, a otra persona física o moral. No es considerado como parte de la definición de la institución en comento, ni el conjunto de trabajadores que se encuentren agrupados en forma temporal, obviamente podrán celebrar acuerdos, pero los efectos jurídicos que se originen son diferentes a los deseados para la figura, serán partes las agrupaciones permanentes, identificadas como sindicatos, asociaciones constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y haber satisfecho los requisitos de fondo y forma que la propia legislación establece,

para obtener la personalidad jurídica y ser sujetos de derechos y obligaciones como personas morales.

En conclusión, para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, debe pactarse por parte de los trabajadores, con el sindicato debidamente constituido y cuya representación legal para establecer la negociación correspondiente debe estar plenamente identificada para su ejercicio, ya sea, a través de su Secretario General o por las personas que designe el órgano directivo del sindicato, previsto en sus estatutos.

Otra de las partes que interviene en la definición legal del Contrato Colectivo, es el Patrón, el Artículo 10 expresa que es "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", se observa, que el patrón puede ser una persona física con la capacidad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones o personas morales que obran y se obligan por medio de sus órganos de representatividad conforme a lo dispuesto en sus estatutos.

Los representantes de los patrones pueden ser en términos del precepto 11, los Directores, Administradores, Gerentes y las demás personas que ejerzan funciones de administración o dirección en las empresas o establecimientos.

Cabe señalar que en la legislación laboral, se da la figura de Intermediario, y el numeral 12, la describe como: "...la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que

presten sus servicios a un patrón". Esta figura no puede ser homologada como representante, sino que de acuerdo a las características que asume, se considera como patrón solidario, de tal manera, que patrón no es solamente la persona que utiliza los servicios del trabajador, sino también quien se beneficia con los servicios del mismo.

Consecuentemente, el Patrón o sus Representantes, debidamente acreditados y no los intermediarios como tales, salvo mejor argumento, podrán celebrar los pactos colectivos con los sindicatos.

Para el caso, de que un sindicato de patrones personas físicas o sindicato de patrones personas morales, la Ley Federal del Trabajo, establece que se pueden constituir de la siguiente manera; los formados por patrones de una o varias ramas de actividad o nacionales que abarca distintas Entidades Federativas, y deberán integrarse cuando menos por tres patrones, no les serán aplicables las disposiciones laborales, si se constituyen como asociaciones de carácter civil, según lo dispuesto en el Artículo 2670 del Código Civil.

El tercer elemento que se desprende de la definición establecida en el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, es su ámbito de aplicación, es decir la empresa o establecimiento.

Sobre el particular, el término empresa tiene una gran proyección, ya que puede considerarse desde diferentes puntos de

vista, económico, sociológico, fiscal, laboral o mercantil; para el maestro Rafael De Pina Vara, en su obra Derecho Mercantil Mexicano, cita al doctrinario Jorge Barrera Graf, el cual considera a la empresa como " ...la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado"²⁷ de cuya definición se deriva lo siguiente: el titular de la organización conocido como empresario que puede ser una persona física o moral; el capital o patrimonio de la empresa, es decir, el conjunto de bienes muebles o inmuebles y el capital indispensables para desarrollar la actividad económica objeto de la misma y por último la fuerza de trabajo, constituida por los trabajadores para llevar a cabo la producción o prestación del servicio . Y por establecimiento De Pina Vara, lo concibe como -el lugar físico donde se ubica-.

Según Ramón Bayod Serrat, en su Diccionario Laboral, define a la empresa como: "...el organismo o unidad de producción económica que, bajo distintas formas, tiene por objeto proporcionar los bienes y servicios necesarios al hombre para satisfacer sus necesidades, mediante la combinación de tres elementos principales: el capital o patrimonio, el trabajo y la gestión"²⁸.

En la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el apartado II, Principios y Conceptos Generales, se justificaba, que debido a "El crecimiento de la industria moderna

²⁷ Rafael, De Pina Vara, Derecho Mercantil Mexicano, 19° Ed. Porrúa, S.A., Pág. 28.

²⁸ Bayod Serrat, Diccionario Laboral, Op. Cit.

obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento”²⁹.

Debido a la fundamentación anterior, por empresa se entiende para efectos laborales, conforme a lo dispuesto en el precepto 16 de la materia "...la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..." y por establecimiento, continuando con el mismo precepto; "... la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se deduce que el legislador quería determinar el campo de aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, en cada una de las unidades económicas de la Empresa, sin embargo, tiende a confundirse, ya que la empresa se puede constituir en el propio patrón o como una organización patrimonial, en cuanto al Objeto de los Convenios Colectivos, se comentará al analizar su naturaleza jurídica.

²⁹ Jorge, Trueba Urbina, ET. al. Ley Federal del Trabajo, comentada, Ed. Porrúa, S.A. , Pág. 414.

CAPÍTULO II
NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO

Ninguna otra figura jurídica ha sido objeto constante de estudios hechos por tratadistas en diversas especialidades como el Contrato Colectivo de Trabajo, o la denominación que en su momento le sea aplicada, como se expresó en el tema de la problemática terminológica, influyendo el derecho objetivo del país de que se trate, los planteamientos de análisis no sólo se han formulado en el ámbito civil, laboral, sino también constitucional, administrativo, económico y social.

De la evolución de los estudios realizados destacan tres teorías:

1. Teorías Contractualistas o Civilistas.
2. Teorías Normativas, Reglamentarias o Publicistas.
3. Teorías Mixtas.

2.1 Teorías Contractualistas o Civilistas.

Las Teorías Contractualistas o Civilistas surgieron antes de la Primera Guerra Mundial, en Alemania, Italia y Francia, lo anterior, se debe a la evolución que sufrió la economía de los países; para dar un explicación del Pacto Colectivo, como es natural, en esa época no existía una reglamentación legal de la figura y su aparición orientó a los juristas a encuadrarla dentro del derecho civil, surgiendo así las teorías:

- a) Teoría del mandato.
- b) Teoría de la estipulación en favor de terceros.
- c) Teoría del contrato innominado.
- d) Teoría de la gestión de negocios ajenos.

2.1.1 Teoría del Mandato

El sindicato cuando lleva a cabo las negociaciones con los patrones, actúa a nombre de sus asociados, a través de una representación jurídica definida, ejerciendo por lo tanto el mandato de los asociados, sin embargo esta teoría es rebasada al no poder explicar que los trabajadores que ingresaron después de celebrar el Contrato, quedan comprendidos dentro del mismo, así también el Contrato se puede celebrar aún en contra de algunos asociados.

2.1.2 Teoría de la Estipulación en Favor de Terceros.

Esta teoría afirma que la asociación profesional fija como estipulante conjuntamente con el patrón determinadas condiciones que se substancian en el clausulado del contrato, es decir, estos acuerdos se establecen en favor de terceros que son los trabajadores asociados, esta teoría no prosperó toda vez que los asociados no son terceros, y permanecen al margen de la negociación, además que las estipulaciones pueden ser revocadas si el tercero no manifiesta su voluntad de aceptarlas.

2.1.3 Teoría del Contrato Innominado

Bajo esta Teoría se engloban dos corrientes, la primera que se conoce como la teoría de la personalidad moral ficticia, la cual considera que la asociación profesional en sí no está identificada con la persona de los trabajadores participantes y estos son los verdaderos contratantes. La segunda corriente, sustenta que el pacto colectivo es un contrato sui generis, hace una combinación de la teoría del mandato y la teoría de la estipulación a terceros, es decir el sindicato actuaría como mandatario, pero simultáneamente estipularía en favor de los asociados, obviamente se hace el mismo comentario de ambas teorías, hay incompatibilidad entre la figura del tercero, en favor de quien se estipula sin su participación y la del mandatario que otorga poderes para actuar en su nombre.

2.1.4 Teoría de la Gestión de Negocios Ajenos

El sindicato en las negociaciones colectivas es un gestor de los negocios de los terceros, es decir de los trabajadores asociados, sin embargo, en la gestión de negocios actúa a nombre de otros sin estar obligado a ello; debe llevar a cabo la negociación de acuerdo a los presumibles intereses del otro; el gestor debe proceder en forma diligente como si fuera negocio propio, de lo contrario será responsable de los actos que ejecute a nombre de otro. Características que no se dan en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que el sindicato debe ser el primer interesado en obtener los beneficios y su representación actúa en base a disposición expresa o tácita según sus propios

estatutos o a lo dispuesto en las asambleas de sus integrantes, asimismo, se dan condiciones en que ciertos asociados tengan que sacrificar prestaciones en beneficio de la colectividad.

2.2 Teorías Normativas, Reglamentarias o Publicistas.

En oposición a los defensores de las teorías contractualistas, se encuentran los seguidores de las teorías normativistas, que de simplificarse, el Contrato Colectivo de Trabajo, no es un contrato, sino una fuente formal creadora de normas con características jurídicas, las teorías más representativas son:

- a) Teoría de la Institución Corporativa.
- b) Teoría del Pacto Social.

2.2.1. Teoría de la Institución Corporativa.

Sobre esta Teoría Mozart Víctor Russomano, nos manifiesta que esta tesis considera al sindicato como una institución, ocupando una posición propia y ejerciendo atribuciones sui generis en el contexto del Estado, es decir a través de los Convenios Colectivos, el sindicato formula leyes profesionales aplicables indistintamente para las mayorías y las minorías, para los asociados y no asociados del sindicato, la crítica que hace Russomano a esta teoría, es en el sentido, que sólo sería admisible en los Estados corporativos, donde el Sindicato-Institución dicta el Convenio-Ley Profesional,

justificando políticamente la extensión de sus efectos normativos y no su naturaleza jurídica³⁰.

2.2.2. Teoría del Pacto Social.

Según esta teoría, los trabajadores en su vida sindical no celebran en esencia un contrato de sociedad o de agrupación, solamente manifiestan la identidad de sus intereses en el ejercicio de su derecho de asociación, en otro orden de ideas, el trabajador y el patrón al negociar el Contrato Colectivo, no contratan nada, exclusivamente establecen un conjunto de normas para alcanzar fines comunes de acuerdo a sus intereses; prevenir posibles conflictos laborales, dirimir en el presente actos contradictorios de intereses, obtener ventajas, equilibrar aspiraciones, etc., consecuentemente la yuxtaposición de intereses recíprocos, el acuerdo colectivo es fuente creadora de una Ley profesional con carácter obligatorio para los integrantes de los sindicatos que lo celebran, consecuentemente se da la conveniencia social el poder conciliar intereses de las partes y no provocar situaciones que alteren el orden social que priva, como se observa en esta teoría, el sindicato se establece de acuerdo al interés común de sus integrantes y que en representación de ese interés se llega a la celebración de los Contratos Colectivos, asimismo, se desprende que el carácter normativo del convenio hace reflexionar en una "Ley profesional" ,sin embargo, no explica la naturaleza legislativa de las

³⁰ Víctor, _Russomano Mozart, Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977

normas generadas por el pacto colectivo, ni la bilateralidad de su aplicación.

2.3 Teorías Mixtas o Intermediarias.

De las Teorías Contractualistas o Civilistas y de las Teorías Normativas, Reglamentarias o Publicistas, surgió una tercera corriente que podrían interpretarse como Teorías Mixtas o Intermedias:

- a) Teoría de la Costumbre Industrial.
- b) Teoría de la Representación Legal.

2.3.1. Teoría de la Costumbre Industrial.

Como se comentó al principio del presente trabajo, en el devenir histórico de los Estados y dada la revolución industrial que transformó los sistemas de trabajo, surgió a lado de los poderosos propietarios de los medios de producción, las agrupaciones de trabajadores con fines comunes, que equilibraran las condiciones de trabajo, mediante la celebración de convenios colectivos, que obviamente en su inicio, los legisladores se opusieron a aceptar y admitir su legalidad, al margen de esta oposición, nació la costumbre, pues los contratos Colectivos eran de gran utilidad practica por las ventajas que ofrecía, la generalización de esta costumbre, las demandas que se presentaban sobre los derechos que se pactaban, obligó a los juzgadores a tomar en serio dichos pactos en sus resoluciones judiciales, obligando con ello a los legisladores a regular, en los diversos ordenamientos jurídicos, la

institución que nació espontáneamente de la práctica consuetudinaria.

Consecuentemente los Convenios Colectivos que en un principio no eran aceptados o tolerados por las disposiciones jurídicas emanadas por los legisladores, tuvieron por vía consuetudinaria efectos generales y abstractos.

Esta teoría explica el origen y la aceptación de los Contratos Colectivos de Trabajo, pero se agota al quedar estática la premisa de la costumbre industrial, toda vez que el derecho del trabajo es dinámico y las legislaciones modernas ya establecen esta figura jurídica y en los Pactos Colectivos su clausulado destruye obsoletas costumbres industriales.

2.3.2. Teoría de la Representación Legal.

Con esta Teoría se vuelve con la idea del mandato, sin embargo se da la diferencia, el mandato tiene un sentido más estricto que la representación, al admitir que el sindicato tiene las facultades para representar a sus asociados, no en razón de un mandato, sino de la norma legal que le autoriza a actuar como su representante, la crítica sobre la teoría, sería establecer cual es la naturaleza del acto jurídico que ejercicio de la representación llevo a cabo el sindicato al negociar el Contrato Colectivo.

Sobre el particular, el maestro De la Cueva hace suya la expresión de Francisco de Ferrari, al cual cita: "En el contrato colectivo hicieron acto de presencia las clase sociales, cada una de

las cuales reconoció el derecho de la otra para la negociación y contratación colectivas y crearon un derecho sin intervención del estado y sin que tampoco procediera del pueblo; fue la primera transacción entre las clases. Muchas veces se ha dicho que el contrato colectivo es un tratado de paz, y de verdad guarda un cierto parecido, por que es un pacto que se celebra entre dos potencias, una puramente humana, la otra preponderantemente económica, y por que casi siempre adviene después de una guerra"³¹.

Como se analizó en este Capítulo, para determinar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, se requirió hacer uso de los diferentes puntos de vista que conllevan las diversas ramas del derecho tales como: administrativo, civil, laboral y constitucional, que implicaron la formulación de las Teorías Contractualistas o Civilistas; Normativas, Reglamentarias o Publicistas y de aquellas que se integran en forma Mixta, lo anterior obligó a realizar un análisis externo sobre el pacto colectivo, sin embargo, para establecer la verdadera esencia del mismo, es necesario conocerlo en su forma interna, estudiando los caracteres que lo conforman, tales como la extensión, inmediatez, imperatividad, elementos que serán tratados en el siguiente capítulo, lo que permitirá al final del trabajo conocer si la Convención Colectiva, tiene cuerpo de Contrato y espíritu de Ley.

³¹Citado por Mario, De la Cueva, Op. cit. 420.

CAPÍTULO III
CARACTERES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE
TRABAJO

El Contrato Colectivo representa una fuente del Derecho del trabajo, toda vez que en él se consignan derechos superiores a los establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo, que con el devenir del tiempo deberán ser consideradas en el propio texto del ordenamiento legislativo, en virtud de que las condiciones económicas del país cambian a ritmos acelerados y la desigualdad de las condiciones de trabajo fomentarían la desintegración social que afectarían la vida del propio Estado.

Por lo anterior representa una serie de caracteres que son importantes y que se traducen en los siguientes:

1. Extensión.
2. Inmediatez.
3. Imperatividad.

3.1 Extensión de los Contratos Colectivos.

La extensión de los Contratos Colectivos de Trabajo se basa en el principio fundamental de la igualdad de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores de la empresa, independientemente si pertenecen o no al sindicato firmante del pacto colectivo, tal supuesto lo encontramos en el Artículo 396, de la Ley Federal del Trabajo que a letra dice "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la

empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado...”, también le es aplicable a los trabajadores de confianza, conforme lo dispuesto en el Artículo 184 del citado ordenamiento que expresa “Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato”, aún expresándose en ese sentido el Pacto Colectivo, los trabajadores de confianza, no podrán recibir por su trabajo prestaciones inferiores o laborar en condiciones desfavorables a las que rijan para trabajos semejantes en la misma empresa, de conformidad con lo establecido por el numeral 182 de la Ley de la materia.

Sobre el particular el Código Internacional del Trabajo, establece en su Título III. Contratos Colectivos, Capítulo C (A). Contratos Colectivos, Sección B. Recomendaciones, artículo 876 (A). Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, 1., punto 5, que textualmente reproducimos “Las disposiciones de un contrato colectivo deberían de aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario”³², como se observa tanto a nivel internacional de los países que ratifican los tratados internacionales sobre materia de trabajo, así como, a los preceptos señalados en la legislación nacional, presuponen la

³²Oficina Internacional del Trabajo, Código Internacional del Trabajo, Pág. 878.

obligación de que las prestaciones que se otorguen a los trabajadores pertenecientes al sindicato titular del Contrato Colectivo, deberán ser beneficiados con las mismas, las minorías y por ende tendrán las obligaciones que se generen para los primeros, esta extensión no sólo es aplicable a los trabajadores de una determinada ubicación física o lugar de adscripción, sino a cada centro de trabajo de la empresa, sin considerar el ámbito geográfico donde esté localizada, obviamente no son aplicables a otras empresas similares.

Cabe señalar que no solamente se extiende la aplicación de los contratos colectivos de trabajo a los trabajadores de confianza que prestan sus servicios en las diversas empresas como se ha comentado en párrafos anteriores, sino a todo aquel individuo que posteriormente a la fecha de celebración del Contrato, ingrese a la empresa y se afilie al Sindicato titular del Pacto Colectivo, o bien, sea contratado en forma directa como trabajador de confianza, lo anterior, se menciona para destacar que el derecho laboral tiene como una de sus metas la protección de los trabajadores a contrario sensu a lo que establece el Derecho Civil que indica que los contratos sólo surten efectos entre quienes lo celebran.

No obstante lo anterior, los Contratos Colectivos de trabajo, en términos de los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo se revisan en forma integral cada dos años y en materia salarial en efectivo por cuota diaria cada año, en dichas revisiones contractuales, las partes pueden negociar; y establecer la cláusula

respectiva que en forma expresa y directa excluya a los trabajadores de confianza. En cuyo caso, a los trabajadores excluidos se les deberá respetar sus salarios y prestaciones toda vez que éstos no son renunciables como lo dispone el artículo 33 de la Ley de la materia.

En virtud de que los contratos colectivos de trabajo se dan prestaciones superiores a la Ley, las partes pueden establecer las modalidades para el otorgamiento de las prestaciones o prerrogativas consideradas en los mismos, y establecer en dichos convenios que los trabajadores de confianza regidos por el citado instrumento, continúen con las prerrogativas que se establecen en el mismo y los que sean contratados de nuevo ingreso se rijan por condiciones laborales contenidas en manuales o estatutos.

Otra de las vertientes que se pueden establecer en las negociaciones integrales del contrato colectivo o convenios adicionales que formen parte del mismo, que a un determinado nivel de trabajadores de confianza se les excluya del pacto colectivo, y que los demás trabajadores de confianza sean sujetos a las disposiciones contractuales.

En el supuesto de que solamente se excluya a determinados trabajadores de confianza y que con posterioridad a dichos acuerdos se eleven sustantivamente las prerrogativas de todos los trabajadores amparados por la convención colectiva, aquellos trabajadores que fueron excluidos y que se consideren con derecho a las prestaciones que tienen los demás, puedan ejercitar las

acciones que juzguen convenientes ante la autoridad laboral competente.

Cabe señalar que el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

3.2 Inmediatez o Vigencia Automática de los Contratos Colectivos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 390 establece: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta."

De lo anterior se deducen los siguientes elementos:

1. Deberá ser por escrito,

2. Depósito ante la autoridad laboral competente,

3. Registro de la fecha y hora de la presentación

En cuanto al primer elemento, se comentó en páginas anteriores, sin embargo, es conveniente mencionar que al celebrarse por escrito y bajo pena de nulidad, no es factible alegar que el contrato colectivo se celebró de manera verbal y no por escrito, es inconcuso que tal contrato verbal, aunque se demuestre su existencia, no puede tener el efecto de ligar a las partes, ni servir de base para el ejercicio de una acción consistente en el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, en consecuencia la aplicación del mismo, se haría al arbitrio del patrón o en su caso, no habría forma de conocer el momento histórico de su aplicación, ni la inmediatez de la vigencia de su clausulado.

Por lo que hace al segundo elemento, relativo al depósito del contrato colectivo, se precisa que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen dos clases de funciones: las propiamente jurisdiccionales y las administrativas. Dentro de estas últimas, se encuentra la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos puedan surtir sus efectos, ya que tal depósito constituye un requisito formal de la Ley, que está elevado por la misma, a la categoría de acto solemne, pues sin él no sólo deja de surtir efectos contra terceros, sino aún entre las mismas partes contratantes; por que presentado un contrato colectivo para su depósito, no podrá ser alterado, modificado o nulificar sus términos, salvo los casos previstos por la propia Ley, ya que en este

caso, no se les está instando para que ejerciten su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la Ley exige para que tales contratos surtan sus efectos, es decir la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin que la misma Junta tenga facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse, para juzgar su validez o legalidad.

Con respecto al tercer elemento, se comenta que de acuerdo a la Ley los contratos colectivos de trabajo que se celebren, no producirán efectos legales sino desde la fecha y hora en que queden depositados por cualquiera de las partes; de manera que si los contratos no fueron depositados no pueden producir efectos entre las partes y menos aún producirlos respecto de un tercero; esto es, no puede exigirse de este último el cumplimiento de un contrato que no produjo efecto alguno por falta de depósito.

Consecuentemente es importante que se establezca con precisión la fecha de vigencia de los contratos colectivos de trabajo, no obstante, que pueda señalarse fecha de vigencia anterior a la de su registro.

Una vez cumplidas las formalidades exigibles por la Ley, el contenido de las Cláusulas del Contrato Colectivo no requieren de ningún acto jurídico adicional, para constituir las condiciones individuales para la prestación del trabajo, es decir, se constituyen en las condiciones individuales del trabajo, asimismo, precisan la naturaleza de la relación de trabajo en cuanto a su duración.

3.3 Imperatividad de los Contratos Colectivos.

Por ser nuestro derecho laboral de orden público, las estipulaciones que impliquen renuncia de derechos de trabajadores contenidas en los Contratos Colectivos, no produce efectos jurídicos, toda vez que dichas estipulaciones no limitan el goce y ejercicio de sus derechos consignados en la Ley o consignados en el propio instrumento normativo, reiterando que los derechos de los trabajadores de acuerdo al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo son irrenunciables, al establecer que: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Sin embargo, cabe destacar, que si el trabajador presenta su renuncia a seguir prestando los servicios por los cuales fue contratado, no obstante, sea miembro de alguna Asociación Profesional y su relación laboral sea normada por un Contrato Colectivo de Trabajo, representa el libre ejercicio de un derecho y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, produciendo la terminación de la relación laboral.

Dicha renuncia sea oral o por escrito, no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el numeral 33 de la Ley de la materia.

En algunos Contratos Colectivos de Trabajo, con el objeto de no tener una descapitalización en su patrimonio, cuando los trabajadores con posibilidad a ser jubilados o en su caso con una antigüedad mayor a los 15 años, que puedan generar el derecho a una prima legal de antigüedad como lo marca el Artículo 162 de la Ley Laboral, establezcan dentro de su clausulado la alternativa para los trabajadores de darle una anticipo de la prima legal de antigüedad, en este supuesto, los trabajadores que así lo determinen hagan uso de él en el momento de concluir con su relación laboral, se les deberá considerar toda la antigüedad, descontándole la cantidad que en ese momento se les entregó, como deberá pactarse con involucrados que tengan interés jurídico.

En el entendido que la antigüedad de los trabajadores no puede liquidarse, sino hasta la terminación de la relación laboral, debiendo tomarse en cuenta todos los años de servicio desde su inicio; luego, mientras subsista dicha relación, toda vez que cualquier estipulación que se establezca en los Contratos Colectivos o en convenios complementarios a los mismos, no tendrá validez cuando impliquen la liquidación parcial de la antigüedad, porque ésta no puede ser fraccionada; considerar lo contrario, implicaría la renuncia de

derechos prevista en el artículos 5o. que norma: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:" y entre otras, la expresada en la Fracción XIII que a la letra dice: "Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.", así como lo previsto en el artículo 33 ya citado.

Consecuentemente de acuerdo con los artículos 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que éstos contienen son de orden público, lo que significa que la sociedad está interesada en su cumplimiento, por lo que todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores, pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales, las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 Constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, se concluye que tratándose de una prestación extralegal, quien la invoque a su favor tiene no sólo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, las cuales en

ningún momento deben implicar renuncia de derecho o prestaciones, debido a que, como se señaló con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos contenidos en la Ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes.

Cabe señalar que el principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, y que en materia civil, solamente existen limitaciones cuando son contrarias a derecho, en materia de trabajo, la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, constitucional y legalmente, con la finalidad de establecer el equilibrio entre los intereses de los patronos y las exigencias de los trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patronos pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los

contratos colectivos, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza las revisiones salariales en efectivo por cuota diaria, así como las integrales, y precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores, como lo expresamente los artículos 5 y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez hecho el análisis del Contrato Colectivo de Trabajo, desde el punto de vista externo de acuerdo a las diferentes ramas del derecho que determinan su naturaleza jurídica e interno de acuerdo a sus propios caracteres en su gama de aplicación, se hace indispensable tratar los elementos técnicos que lo integran a la vida jurídica, como sería su nacimiento, revisión y terminación, así como, las condiciones laborales que se pacten, las cuales regirán las relaciones de trabajo del personal que preste los servicios al patrón, asimismo el señalamiento de las vacaciones, la capacitación, la jornadas de trabajo, los salarios, el escalafón etc., y finalmente las obligaciones que tendrá el patrón con relación al Sindicato. Conceptos que configuran los elementos de envoltura; normativos y obligacionales o compulsorios del Pacto Colectivo y que serán debidamente analizados en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV
ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO
COLECTIVO

Para el tratadista Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, manifiesta que existen tres elementos que integran la figura jurídica que el propio legislador consideró como especial, figura que es fuente formal por excelencia de las normas laborales, distintas y en ocasiones en oposición a las normas legisladas por el Estado, estos tres elementos el autor los ubica en un triángulo isósceles, cuyos ángulos de base los constituyen la envoltura protectora y el elemento obligacional, cerrado el triángulo en el vértice, el elemento normativo que sería el fin inmediato más elevado del derecho del trabajo³³.

4.1 Elemento de Envoltura.

Sobre el particular, Mozart Víctor Russomano, estima al contenido de las cláusulas que integran este elemento llamarlas Cláusulas Instrumentales, en razón de que funcionan como instrumento de la vida del convenio³⁴. Las Cláusulas que confluyen, constituyen el aspecto externo del Contrato Colectivo y su forma de vida, es decir, norma su nacimiento, duración, revisión y terminación del mismo; en cuanto a su origen <específicamente en nuestra legislación laboral> el acuerdo de la celebración del Contrato Colectivo, nace de la obligación que tienen los patrones a petición de los trabajadores que integran el sindicato, de llevarlo a cabo; si hay

³³Tomo II, OB. CIT.

³⁴Víctor, Russomano Mozart, Op. Cit.

negativa del patrón, el Sindicato tendrá como medio coactivo, una vez satisfechas las exigencias de derecho "la huelga" para hacer valer su pretensión de establecer las condiciones de trabajo en el Contrato Colectivo; conforme la legislación nacional se precisa lo siguiente:

1. De conformidad con el Artículo 387 en su primera parte, el Contrato Colectivo se celebra por acuerdo entre el Patrón y el Sindicato.

2. La Ley Federal del Trabajo en el párrafo segundo del Artículo mencionado en el punto anterior, estatuye que el Contrato Colectivo podrá celebrarse por convenio entre las partes derivados del conflicto de huelga, en correlación con los numerales 450, fracción II, el cual señala que el objeto de la huelga es obtener del Patrón la Convención Colectiva.

3. Al señalar el legislador los objetivos que tiene la huelga, entre los que se encuentra la celebración del Pacto Colectivo, también especifica la forma de terminarla, la Fracción III del precepto 469 del ordenamiento normativo laboral, establece que una forma de terminación de la huelga es por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, consecuente a esto, por laudo arbitral se puede llegar a la fijación de las condiciones de trabajo que se estipularán en el Contrato Colectivo.

4. Por sentencia dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje se llega a la celebración del Contrato Colectivo, según lo dispone el Artículo 469, en su fracción IV.

5. El capítulo XIX, Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, de la Ley Federal del Trabajo fija una serie de disposiciones entre las que se encuentran lo relativo a la celebración de convenios, en los que se consideran al Contrato Colectivo de Trabajo, Artículo 901 del citado ordenamiento, independientemente, del laudo que da fin al procedimiento dictado por la Autoridad Laboral.

Es importante comentar que en algunos casos los patrones son los primeros interesados en celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que a través de este instrumento se manipulan las relaciones laborales, con el consentimiento sindical, desvirtuándose de tal manera, la figura jurídica en comento, resulta interesante el Artículo 876 (B). Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951,2 que en su punto 2 al referirse a la definición del Contrato Colectivo en su parte substancial dice "Ninguno de los términos de la presente definición debería interpretarse de suerte que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o representantes"³⁵, de tal suerte que el contenido de dicha recomendación, suele darse en la práctica patronal. Con

³⁵Oficina Internacional del Trabajo, Código Internacional del Trabajo, Op. Cit. Pág. 877.

respecto a la duración del Pacto Colectivo, éste se establece con la premisa doctrinal de permanente, tal aseveración se infiere de lo preceptuado en el numeral 400 que a la letra dice "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado". Cabe señalar que en los Contratos Colectivos de Trabajo para Obra Determinada, éste tiene su conclusión en forma paralela al término de la obra, en razón de las características particulares que se requieren para su ubicación física, identificación, etc.

Las convenciones colectivas serán revisables cada dos años en forma integral y anual en materia de salarios, cuya solicitud deberá ser con sesenta días de anticipación al vencimiento del Contrato Colectivo, considerando la fecha en que surtió efectos, es decir la fecha establecida por las partes o en su caso, con la que se depositó, no se omite comentar que las modificaciones al instrumento de referencia se pueden realizar por las partes, en convenios complementarios o suplementarios que formen parte del propio Contrato Colectivo, el término cuando menos sesenta días antes de su vencimiento, implica que puede ser desde el primer día después de su revisión dado su vencimiento.

En materia de revisiones contractuales, los sindicatos al solicitarla, por regla general emplean medios legales de presión, como es el caso del emplazamiento a huelga, figura jurídica de vital

importancia para los sindicatos, toda vez que constituye uno de los instrumentos de presión ante el poder económico de los patrones, en virtud de que el emplazamiento trae como consecuencia que el patrón se convierta en depositario de los bienes de la empresa e impide disponer de ellos, asimismo, suspende el ejercicio de los derechos de los terceros en contra de la empresa con emplazamiento a huelga.

La figura jurídica del emplazamiento a huelga, puede traer consecuencias negativas al desvirtuar su contenido, como el hacer uso de ella para lesionar los derechos de terceros, por así convenir a los intereses de los patrones, o en el caso de los sindicatos, al utilizarla en forma arbitraria aún reuniendo los requisitos legales, toda vez, que si no es necesaria, implica desconfianza en sus relaciones laborales; parámetros utilizados por propietarios de medios de producción o de capital para no instalar empresas o venderlas en su caso, en virtud de la afectación que se le hacen a los bienes cuando hay emplazamiento.

La terminación de los Pactos Colectivos, se da por mutuo consentimiento, en este supuesto, es importante revisar los estatutos de los sindicatos para conocer en que casos y la razón para manifestar el acto volitivo de los trabajadores para tal evento de esa naturaleza. Otra de las causas de terminación, es cuando ya no se realizan trabajos referentes a las obras, sin embargo, se presume que no han concluido los trabajos de obra, si no se da oportunamente aviso a la autoridad que conoció del

depósito del mismo. Y por último a consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos por razones de incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia de trabajo y objeto del mismo en la industria extractiva, la quiebra legalmente constituida, por causas de fuerza mayor o casos fortuitos y la incapacidad física o mental debidamente comprobada con la documentación fehaciente y por muerte del patrón considerado como persona física.

4.2 Elemento Normativo.

Este elemento se constituye con aquellas Cláusulas que establecen las condiciones de trabajo en que deba prestarse el servicio de los trabajadores a los patrones, cuyo contenido son de carácter obligatorio para la celebración de los Contratos Individuales, es decir, son normas adoptadas por el sindicato y empresa como verdaderas reglas de conducta que no regulan el comportamiento de las partes, sino que someten a su determinación el Contrato Individual de Trabajo que signan los propios trabajadores con las empresas, estas Cláusulas son fuente de normas jurídicas, creadoras o reveladores de derecho.

Conforme a nuestra legislación el contenido de las Cláusulas se refieren principalmente a salarios, jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones etc., la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, establecía en su Artículo 47, que a la letra decía "En el contrato colectivo se Fijarán:

- I. El monto de los salarios.
- II. Las Horas de Trabajo.
- III. La intensidad y calidad del Trabajo.
- IV. Los descansos y vacaciones.
- V. Las demás Estipulaciones que convengan las partes.

La propia Ley definía al salario, como una retribución del patrón, en razón del contrato de trabajo, asimismo, el monto estará sujeto a la libertad de las partes, sin ser inferior al mínimo establecido, llama la atención el Artículo 89 de dicho ordenamiento que expresaba "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal; no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales", esta disposición fue una transcripción de la Fracción X del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adicionándole, "La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales", adición que el legislador en ese momento consideró oportuno insertarlo en la Ley Reglamentaria, en razón de los múltiples abusos de los patrones, para no pagar el salario.

Actualmente el numeral 391 de la Ley Federal del Trabajo, estipula que el Contrato colectivo de Trabajo contendrá:

- I. Los nombres y domicilio de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Sobre este elemento, expondremos breves comentarios sobre ciertas cláusulas que resultan importantes que se plasmen en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Es importante establecer con claridad quienes son las partes que celebran el convenio, de tal manera, que exista un

reconocimiento expreso de la personalidad de ambas, en su calidad de patrón, éste puede ser a través de su apoderado en los términos de la Ley común, o en su caso, a lo dispuesto en la Ley Reglamentaria respectiva si se trata de Entidades de la Administración Pública Federal, como es el caso, del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuyo ordenamiento legislativo que la norma es, La Ley del Seguro Social, para la Comisión Federal de Electricidad, la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, para el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear, en fin, el apoderado dependerá donde se ubique en el contexto jurídico, con las reglas aplicables del Derecho Civil y Notarial de acuerdo con las facultades delegadas en los representantes de los Organismos Descentralizados.

Con respecto al Sindicato, éste es una Asociación Profesional, que actúa como persona moral de acuerdo con el Código Civil, pero para efectos de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, debe sujetarse a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, es decir debe estar debidamente registrado ante la Autoridad Laboral correspondiente, señalando su número de registro en el propio instrumento laboral y especificar quien tiene el poder negociador para tal fin, y como respaldo, las facultades que tienen el Secretario General, de Trabajo, de Organización, etc., del Comité Ejecutivo, deben estar comprendidas en los Estatutos que lo rigen.

Los Contratos Colectivos de Trabajo, por regla general especifican en su clausulado cual es objeto del mismo, es decir, en adición de las disposiciones de la Ley de la Materia, establecen las condiciones específicas que deben regir las relaciones laborales de la empresa, expresando claramente que cuando las disposiciones del Contrato, sean más favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de la Ley, esto es en alcance a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 31, que a la letra dice: "Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad".

Por las actividades que llevan a cabo las empresas, es importante definir en el pacto sindical cuales son, ya que de allí se derivan una serie de estipulaciones correlativas a la duración y vigencia del Contrato Colectivo de trabajo y en consecuencia la eficacia de las cláusulas.

Para evitar interpretaciones diferentes a la letra de la convención colectiva, es recomendable definir conceptos que sean aplicables en el desarrollo de las relaciones Obrero-Patronales, como serían: categoría, plaza, puesto, salario tabulado, salario integrado, salario completo, jornada continua, puestos sindicalizados, puestos de confianza, trabajador sindicalizado, trabajador de confianza, trabajador permanente, trabajador temporal, tabulador, antigüedad, escalafón, etc., obviamente dependen de la naturaleza de la empresa.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo establece en su capítulo II, Obligaciones de los Trabajadores, en su numeral 134, Fracción IV, que el trabajo debe desempeñarse con las características que se enuncian: intensidad, cuidado, esmero, forma, tiempo y lugar convenido; es conveniente que de acuerdo con las actividades encomendadas a los trabajadores o cierto número de trabajadores por su categoría profesional, se precisen el Pacto Colectivo, si requieren de un especial tratamiento por la naturaleza técnica de la Empresa.

Al ser el Contrato Colectivo, un convenio conforme a la Ley y una de las partes para celebrarlo es un sindicato, se estará al interés colectivo, por consecuencia los pactos que celebren los trabajadores que no se refieran a las instrucciones para desempeñar el trabajo, deben ser nulas, ya que los asuntos que surjan con motivo de la relación laboral normados por los Pactos Sindicales, serán invariablemente tratados por los representantes que los Estatutos del Sindicato designen, lo anterior, como seguridad a los propios trabajadores y en ejercicio que tiene la función sindical, contenido que deberá quedar estipulado en la cláusula respectiva.

En toda relación laboral, surgen conflictos que por su importancia pueden traer repercusiones, tanto para la empresa como para los trabajadores, situaciones que pueden ser solucionadas, sin llegar a la intervención de la autoridad laboral, para dirimir el conflicto de intereses, para ello se puede establecer

una cláusula, donde las partes señalen la forma y la obligatoriedad de las resoluciones que conjuntamente emitan los representantes de cada una de las partes, en los niveles que se presente la problemática, hasta llegar a los órganos superiores de las partes que permitan en forma pacífica resolver la controversia.

Derivado de lo anterior, es importante que los asuntos que se ventilen con los representantes sindicales, se lleven a cabo durante la jornada de trabajo en horas fijadas en forma conjunta, con el objeto de evitar a que a cualquier hora se traten asuntos que impidan el desarrollo de las actividades normales de las empresas.

Para evitar que las soluciones que puedan emitir los representantes se prolonguen por tiempo indefinido, provocando situaciones que generen descontento por parte de los trabajadores y que su tramitación se llegue ante las Juntas de Conciliación, es conveniente pactar una cláusula que fije los plazos máximos para resolver lo conducente.

Sobre el mismo tema, los representantes sindicales en ocasiones deben ir acompañados por los trabajadores, para resolver ciertos puntos oscuros que se dan en las relaciones laborales o en la prestación del servicio, es conveniente se determine, en qué casos los trabajadores pueden acompañar a sus representantes, las afectaciones a su salario que se impongan por el tiempo improductivo, el período máximo previsible, etc., condiciones que en empresas pequeñas no son susceptibles de darse, sin embargo es conveniente se tomen en consideración.

Es trascendente advertir, que en algunas empresas no existen los Reglamentos Interiores de Trabajo, por diversos motivos , en ocasiones por oposición sindical toda vez que les representa un instrumento represivo, sin embargo, el Contrato Colectivo de Trabajo, lo suple, destacando más en su importancia el contenido de cada una de las cláusulas que lo integran. En este orden de ideas, los trabajadores en el desempeño de sus actividades, suelen cometer actos con repercusiones económicas en perjuicio de las empresas u omisiones que lesionan los intereses patronales o las de sus compañeros, en fin; una serie de anomalías imputables a su persona, generando sanciones que pueden tipificarse en las comprendidas en las Fracciones del artículo 47 de Ley Laboral, que concluyen en la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es evidente que para tal efecto, deba procurarse un procedimiento, que permita conocer las versiones de las partes para actuar en consecuencia, es decir, no basta que se conozca el acto u omisión, es necesario se levanten al efecto las actas administrativas correspondientes, donde los involucrados puedan manifestar lo que a su interés convenga para demostrar los acontecimientos que son imputables.

En los eventos que se mencionan en el párrafo anterior, la participación sindical es fundamental, motivo por el cual deberá pactarse en la cláusula respectiva, las medidas de sanciones que se tomarán cuando el trabajador se haga acreedor de las mismas.

En el mismo orden de ideas, los trabajadores por razones de carácter particular ya sea por necesidades familiares, etc., requieren de permisos sin goce de salario, la cláusula correspondiente deberá fijar el tiempo máximo, sin que afecte la productividad de la empresa, asimismo, lo correspondiente a la afectación de su antigüedad, independientemente de la repercusión de sus derechos.

En empresas importantes o Entidades Paraestatales, se pactan en los Contratos Colectivos, permisos con goce de salario a los representantes sindicales para atender asuntos de los agremiados o en su caso para atender cargos de elección popular, como diputaciones o senadurías, obviamente es la minoría de las empresas que hay en el ámbito nacional, sin embargo, en pequeñas compañías, se otorgan permisos con goce de salario en caso de fallecimiento de familiares hasta el tercer grado en línea directa o como prerrogativa en caso de matrimonios, en fin son situaciones que cada empresario deberá en su caso, convenir o no.

Tratar el tema del salario, en los Contratos Colectivos de Trabajo, resulta importante para la clase trabajadora, ya que sin esta premisa según el precepto 393 de la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, el convenio que celebren las partes no surtirá efecto de Contrato Colectivo, si no se señala el salario ya que no es posible aprobar dicho contrato si es que se omite el salario, ni contener disposiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la

empresa o establecimiento, según lo establecido en el Artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no es posible pagar para toda actividad humana el salario mínimo, en este renglón se debe precisar correctamente, toda vez que el salario se integra, de acuerdo al ordenamiento citado en el numeral 84, por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, habitación, comisiones, prestaciones en especie en fin con cualquier otra prestación que se entregue por motivo del trabajo, como se observa, esta premisa puede ocasionar en la practica que ciertas prestaciones se paguen dobles, es decir, si se tiene una ayuda para renta de casa, repercute en el salario, si hay fondo de ahorro que otorgue la empresa, se integra al salario, por lo que es conveniente establecer con claridad como se otorgan cada una de las prestaciones que los sindicatos hayan conquistado.

La Ley de la materia define las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores cuando son despedidos, rescindidos, o en su caso, se separan voluntariamente, asimismo, que salarios son aplicables para tales indemnizaciones o compensaciones, incluyendo por supuesto la prima legal de antigüedad cuando proceda, sin embargo, en la mayoría de las convenciones colectivas, se establecen prerrogativas superiores a las legales, para cada uno de los casos de terminación de la relación de trabajo, es pertinente estatuir contractualmente, cual será el salario base de liquidación por cualquier causa y cuales son las condiciones que se requieren para tal efecto.

Las empresas, para el desarrollo de sus actividades y sobre todo cuando abarcan más de una zona geográfica, requieren que sus trabajadores salgan a laborar por diferentes periodos de tiempo, por lo que es requerido se precise en el propio ordenamiento que celebren al efecto, los viáticos que se otorgarán por día, los salarios que se devengarán, si los viáticos comprenden tiempo extraordinario, los medios de transporte que se utilicen y el tiempo que utilicen para el traslado se considera como tiempo efectivo de trabajo, etc., estos conceptos en la práctica, cuando están previstos, pueden generar disturbios laborales.

Otro de los conceptos que se comprenderán en el Pacto Colectivo, son las medidas de seguridad, específicamente en lo referente a ropa de trabajo, cada empresa en su campo requiere que su personal cuente con ciertas prendas para protección de su persona en el desempeño de su labores o los distinga para llevar a cabo su función, en el primer caso, podemos citar a los soldadores, electricistas, etc., en el segundo caso, las edecanes, pilotos etc., obviamente el concepto ropa de trabajo, deberá entenderse en forma amplia, que comprenda calzado dieléctrico, batas, y cualquier accesorio que le sea indispensable para realizar su trabajo, independientemente de las medidas y medios de seguridad que estipule la Ley y los Reglamentos respectivos.

Sobre el particular, comentamos que hay empresas que no tienen Reglamento Interior de Trabajo, pero hay otras, que cuentan con diversos reglamentos relativos a: escalafón, ropa de trabajo,

profesiogramas, actividades deportivas, bolsa de trabajo, para calificación y selección de puestos de confianza, para la protección del salario, de resguardo patrimonial, de las comisiones mixtas que se formulen, para alimentos, en fin una serie de reglamentos que les permite tener una mejor interpretación y aplicación de las normas contractuales en las relaciones Obrero-Patronales, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

La Capacitación y el Adiestramiento son los puntos que se destacan por su importancia en todo Contrato Colectivo de Trabajo, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo 123, Fracción XIII, expresa: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación"; contenido que emplea la Ley de la materia, en el precepto 132, fracción XV, en sentido contrario, es un derecho de los trabajadores, mismos que al recibirla tendrán la obligación que el propio pacto sindical consigne y lo dispuesto en el propio ordenamiento normativo reglamentario del Artículo citado de la Carta Magna.

No se omite comentar, que no producirá efectos de Contrato Colectivo cuando falte la determinación de salarios en los convenios que celebre el patrón y el sindicato, lo que significa que en los

demás requisitos que se requieren para las convenciones colectivas, son susceptibles de aplicarse en forma supletoria lo dispuesto en la Ley, incluyendo lo relativo a la capacitación y adiestramiento y como lo dice el tratadista Néstor de Buen Lozano al referirse a los convenios sobre la capacitación y adiestramiento que “La realidad ha sido amarga frente a los propósitos de instaurar esos convenios. Cualquiera que tenga una mínima experiencia en materia de Derecho colectivo sabe que ni los sindicatos, ni los trabajadores coaligados, están exigiendo su celebración. A veces, cuando mucho, se incluyen en los contratos colectivos unas cláusulas poco comprometedoras que derivan a una segunda instancia el establecimiento de los planes y programas. Así las obligaciones asumidas de manera general pierden eficacia porque no se aprueban las vías para su ejecución”³⁶, como se sabe, las obligaciones patronales sobre el rubro en cuestión derivadas de las normas aplicables, tienen el carácter de federal de acuerdo a los supuestos enmarcados en la Fracción II, del numeral 527, sin embargo, para evitar que en los Contratos Colectivos, no se normará sobre la capacitación y el adiestramiento el Lic. Juan B. Climet Beltrán, en los comentarios a la Ley Federal del Trabajo reproduce el criterio del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en materia de Capacitación, emitido el 25 de febrero de 1985 y publicado en la Gaceta Laboral No. 34 correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 1985 y que dice “Se tendrán por

³⁶Néstor, De Buen Lozano, El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales, OB. CIT. Pág. 81.

depositados como contratos colectivos de trabajo los que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de que falte la cláusula relativa a la capacitación y adiestramiento, se requiera a las partes mediante notificación personal, para que en términos de diez días, den cabal cumplimiento a las disposiciones existentes en materia de capacitación y adiestramiento, con el apercibimiento que de no hacerlo se hará del conocimiento de la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que conforme al procedimiento establecido, se apliquen, llegado el caso, las sanciones indicadas en el artículo 994 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo”³⁷.

Como se observa de lo expuesto en el párrafo anterior, reviste vital importancia la capacitación y adiestramiento en las empresas, toda vez que conlleva el aumento de la productividad de las mismas y en consecuencia elevar el nivel de vida de los trabajadores, para aspirar a puestos de mayor responsabilidad y mejor remuneración salarial, independientemente, que se abate la posibilidad de sufrir riesgos de trabajo, es decir, aquellos sucesos o acontecimientos que dañan al trabajador, incidiendo en su capacidad de ejercicio laboral, en menoscabo parcial o total de su salud, transitoria o permanente, repercutiendo negativamente en el ámbito familiar, surgiendo conforme a los preceptos normativos, derechos y obligaciones a las

³⁷Juan B, Climent Beltrán, Comentarios y Jurisprudencia. Ley Federal del Trabajo, Pág. 190.

partes que interviene en la relación laboral, además de aumentar su grado de siniestralidad para efectos del Seguro Social.

El capítulo III bis, de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, de la Ley Federal del Trabajo estipula en sus Artículos 153-A hasta 153-X; la forma de como debe manejarse la capacitación y adiestramiento en las empresas.

La Capacitación y Adiestramiento tiene por objeto: Artículo 153-F. fracciones:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Ante la presencia del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, se signó el 13 de agosto de 1996, el documento denominado " Principios de la Nueva Cultura Laboral" por la Comisión Central, el Lic. Javier Bonilla García, Secretario del Trabajo y Previsión Social; por la parte obrera el Sr. Fidel Velázquez Sánchez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México; Sr. Víctor Félix Flores

Morales, Presidente del Congreso del Trabajo; Sen. Leonardo Rodríguez Alcaine, Confederación de Trabajadores de México; Dip. Javier Pineda Serino, Confederación de Trabajadores de México; Dip. Abelardo Carrillo Zabala, Confederación de Trabajadores de México; Dip. José Ramírez Gamero, Confederación de Trabajadores de México; Lic. Enrique A. Aguilar Borrego, Vicepresidente del Congreso del Trabajo y Dip. Ignacio Cuauhtémoc Paleta, Secretario General de la Confederación Regional Obrera Mexicana, y por la parte patronal: Lic. Carlos Abascal Carranza, Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana; Ing. Carlos Gutiérrez Ruiz, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación; Ing. Víctor Manuel Díaz Romero Presidente de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos; Lic. Armando Araujo Montaña , Presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo; Arq. José Alfredo Santos Asseo, Presidente de la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México; Sr. Miguel Castro Sánchez, Presidente del Consejo Nacional Agropecuario y el Ing. Claudio X. González , Presidente del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios.

En el citado documento se suscribieron por las partes compromisos para alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Dicho Acuerdo consta de los siguientes tópicos:

- I. Objetivos Centrales.
- II. Principios Básicos.
- III. Principios de Ética en las Relaciones Laborales.
- IV. Principios en Materia de Derechos Laborales, Procuración e impartición de Justicia Laboral.
- V. Principios en materia económica.

La inclusión de estos conceptos en lo referente a la capacitación y adiestramiento, tiene varias razones, en primer término al conocer los signantes por parte de los obreros, se desprende que la genuina representación de la clase trabajadora adolece en el documento; segundo, el tema de la productividad ligado siempre a la capacitación, es un círculo constante, de repetición continua en las relaciones laborales, donde el trabajador no siente las ventajas en su bolsillo.

Sobre el particular, hay Contratos Colectivos de Trabajo, donde primordialmente se considera la capacitación del trabajador, anterior a los Principios de la Nueva Cultura Laboral, como es el caso del Pacto Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores de la República Mexicana, el cual estatuye en una de sus Cláusulas, que para que un trabajador pueda ocupar un puesto superior vacante o de nueva creación, deberá poseer la constancia de aptitud requerida en el

perfil del puesto inmediato superior, además de que la plaza será boletinada y se otorgará mediante el examen correspondiente, asimismo, en dicho instrumento señala una serie de estímulos ligados a la productividad, como por ejemplo: otorgamiento de niveles de desempeño

El Artículo 159 del ordenamiento laboral, señala que las vacantes definitivas se cubrirán con el trabajador más apto y de mayor antigüedad, situación que el contrato Colectivo mencionado en el párrafo anterior, no descuida la antigüedad generada por el trabajador, al darle preferencia al más capacitado, otorga una compensación porcentual sobre el salario sin prestaciones, que le denomina, compensación por fidelidad.

Por lo expuesto es importante que cada empresa de acuerdo con los recursos económicos con que cuenta y la tecnología de sus actividades, convenga con el Sindicato correspondiente, las formas de llevar a cabo la capacitación de sus trabajadores, evitando movimientos escalafonarios ciegos que impidan el desarrollo de la empresa y el menoscabo salarial del trabajador, como comentario al margen y en relación al tema, algunos sindicatos cuentan con los recursos financieros y patrimoniales, que les permitan a ellos participar activamente en el establecimiento de centros de capacitación y adiestramiento en beneficio de la propia asociación profesional y particularmente de sus agremiados, para lograr avances substanciales que se reflejen en el bienestar integral del trabajador y su familia.

En cuanto a la seguridad social, una de las instituciones obligadas al efecto es el Instituto Mexicano del Seguro Social, cuyo objetivo primordial es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar del trabajador y sus beneficiarios, sin embargo, dada la sustitución de obligaciones en esta rama, los Contratos Colectivos de Trabajo suelen establecer prestaciones superiores a las establecidas en la Ley del Seguro Social, como sería indemnizaciones o compensaciones superiores a las establecidas en la citada Ley y a las previstas por la Ley Federal del Trabajo, en caso de riesgos de trabajo, o en las incapacidades temporales derivadas por riesgos no profesionales, pagar el salario integro, o prestaciones en especie como lentes, aparatos, calzado y dispositivos de prótesis y ortopedia.

Lo precedente va en relación con los recursos financieros con que cuenten las empresas y a las condiciones específicas de las actividades a desarrollar por los trabajadores.

Es conveniente manifestar que en términos del Artículo 28 de la Ley del Seguro Social, dispone: "Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Sí en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas Obrero-Patronales.

En los casos en que los contratos colectivos consignen prestaciones superiores a las que concede esta Ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior hasta la igualdad de prestaciones, y respecto de las excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas. Tratándose de prestaciones económicas, el patrón podrá contratar con el Instituto los seguros adicionales correspondientes, en los términos del Título Tercero de esta Ley".

Por ejemplo la indemnización en caso de muerte del trabajador, la Ley señala que se pagarán 730 días de salario y el Contrato Colectivo de la Comisión Federal de Electricidad señala 1030 días, en estos casos el IMSS pagará 730 días de salario, los 300 días que restan los pagará el Patrón.

Esta disposición legal reviste vital importancia en la práctica, toda vez que, si el patrón y el sindicato establecen prestaciones adicionales a la Ley del Seguro Social, se podrá convenir para garantía de los trabajadores que la empresa, el Instituto Mexicano del Seguro Social y los sindicatos, celebren los convenios tripartitas para la contratación de seguros adicionales, con la ventaja de que el Instituto responde hasta lo convenido en dichos convenios, de lo contrario solamente está obligado a lo establecido en su Ley, con repercusiones de menoscabo en las pensiones que por cualquier motivo otorgue, de allí que las estipulaciones que se hagan en los

Pactos Colectivos, deberán precisar con la mayor claridad los derechos que emanen de las Cláusulas de seguridad social.

No todos los Contratos Colectivos de Trabajo, que están regulados por el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por Ley Reglamentaria, es decir, por la Ley Federal del trabajo, se da la subrogación de obligaciones en lo respectivo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como es el caso, del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el bienio 1996/1998 del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, celebrado con el sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, así también, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo del Colegio de México vigente para el bienio 1994/1996, convenido con el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de México, quienes en materia de seguridad social, están a lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Otras de las prestaciones que por su gran trascendencia, y que no derivan expresamente de la Ley Federal del Trabajo, son las jubilaciones; este concepto reafirma la naturaleza jurídica de la convención colectiva, como un derecho autónomo aceptado por el Estado, ya que obliga a lo expresamente pactado en los mismos.

La Cláusula relativa puede establecer a la jubilación como un derecho y su ejercicio optativo para los trabajadores, con los requisitos que expresamente se marquen, asimismo, con las

modalidades que se consideren pertinentes, considerando los salarios base para la jubilación, que pueden ser integrados, es decir con todas las prestaciones inherentes al propio salario, o con el salario tabulado, que no incluye prestaciones. En cuanto al porcentaje del salario, para establecer la pensión jubilatoria, se podrá considerar la antigüedad del trabajador, asimismo, los casos en que se pueda ejercer dicho derecho, por años de servicios, por edad, por incapacidad parcial permanente hasta determinado porcentaje, por incapacidad total permanente, esta últimas derivadas de riesgos de trabajo, por constituir el trabajador un estado de invalidez, en fin todas las condiciones o requisitos que acuerden las partes sobre el particular.

En las Cláusulas de la Convención Colectiva, se pueden establecer cualquier prerrogativa que favorezca al trabajador y al sindicato que permitan desarrollar las relaciones laborales en un estado de equilibrio de las partes en la producción, capital y trabajo.

Sin embargo, es importante resaltar que en el contenido de los Pactos Colectivos, por regla general, se establece que en caso de duda se aplicará la norma que más favorezca al trabajador –in dubio pro operario-. Sobre el particular, la Ley de la especialidad en su numeral 17 dice a la letra: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios

generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad"; en correlación a lo anterior, el precepto 18 expresa "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador"; los supuestos señalados tienen gran significación en el derecho laboral, y más tratándose de Contratos Colectivos, toda vez que los representantes de las partes no son expertos en el arte de la redacción, lo que implica definir criterios de aplicación dentro de la propia empresa, a través de circulares, reglamentos internos, oficios etc., situaciones que repercuten en la marcha de las actividades propias de la empresa.

En relación a lo anterior, nuestro derecho observa entre otros principios; el de protección, entendiéndose por principios, a los criterios formales aplicables en general a cualquier circunstancia de tiempo y espacio, carentes de procedimientos técnicos de exteriorización, es decir, de forma única y exclusiva para su manifestación.

El principio de protección, se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, toda vez, que parte de la desigualdad de las partes en el proceso de producción, respondiendo al objetivo de amparar al trabajador del poder del patrón, al contrario del derecho común, que su objetivo es la paridad jurídica de los contratantes.

Este principio protector se manifiesta de tres maneras de acuerdo a la doctrina:

1. In dubio pro operario.
2. La regla de la norma más favorable.
3. La regla de la condición más beneficiosa.

La regla in dubio pro operario, es el criterio que debe utilizar la Autoridad Laboral o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles que puedan derivarse de una norma jurídica, o de alguna de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, aquel que sea más favorable al trabajador.

La regla de la norma más favorable, ésta se da en el caso de que existan varias normas jurídicas o Cláusulas de la Convención Colectiva, debe aplicarse la que más favorezca al trabajador, sin embargo, hay que considerar la jerarquía de las leyes.

La regla de la condición más beneficiosa, en este caso, el criterio de aplicación de una nueva norma, o Cláusula insertada en una revisión contractual, nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables para los trabajadores.

4.3 Elemento Obligacional o Compulsorio.

En este elemento, están consideradas todas las Cláusulas que de alguna manera obligan a la empresa con el sindicato o a éste con los trabajadores, un ejemplo de ellas sería, aquella Cláusula que estableciera la retención por parte de la empresa de un 2% de los

salarios de los trabajadores por concepto de cuotas sindicales, ayuda económica para las instalaciones sindicales por concepto de mantenimiento, sin embargo, sobresalen de todas ellas las famosas Cláusulas de exclusión por admisión o por Separación.

A estas Cláusulas también se les identifica como Cláusulas de Exclusión, Cláusulas de Consolidación Sindical o Cláusulas de Exclusividad Sindical, la designación que se les hace es en función a los efectos que produce en la implantación dentro de una empresa, a través de ser convenida en los Contratos Colectivos de Trabajo, el objetivo es la exclusión, marginación o separación del trabajador de su empleo, cuando renuncie al sindicato, lo apruebe la mayoría por violaciones a los estatutos sindicales o cuando vaya en contra de la propia asociación profesional.

Se le ha dado el nombre de Cláusula de Consolidación Sindical, en virtud de que se le considera como finalidad primordial que el trabajador ingrese al sindicato, por cuya acción saldrá más beneficiado el propio trabajador con la obtención de prestaciones que en forma individual no lograría, de tal manera que se fomentaría el sindicalismo.

En cuanto a la denominación Cláusula de Exclusividad Sindical, da a entender como la existencia de un privilegio que se otorga a través de la Concertación Colectiva, consistente en la conservación y obtención de un trabajo, es decir, es el privilegio que gozan los trabajadores al pertenecer a un sindicato o se incorporen, cuya

obligación que se genera de estipulación debe ser cumplida por el patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció en su artículo 49, lo siguiente: "La Cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualquiera otra que establezca privilegios en favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato". Sobre el particular el maestro Trueba Urbina opina: "La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece el sindicalismo"³⁸.

El numeral 395 de la actual Ley, dispone: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también

³⁸Alberto, Trueba Urbina, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo Reformada.

establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Como se observa del precepto transcrito, se dan tanto la Cláusula de Admisión que en algunos Contratos Colectivos, se le denomina como Cláusula de Ingreso, donde el sindicato demuestra su fuerza, al obligar al patrón de contratar solamente a los trabajadores afiliados al mismo, sin perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato, sin embargo, en la práctica se dan ciertas modalidades, como el término para que en un periodo de tiempo, el sindicato proporcione al personal que requiere la empresa con la especialidad requerida por los perfiles de los puestos o planes de carrera convenidos en las empresas.

La Cláusula de Exclusión por Separación, en su inicio se considera que fortalecía al sindicato, evitando su desmembramiento, en la actualidad dista mucho de cumplir con su cometido, en razón de que se aplica en ocasiones para separar al trabajador que se distingue por no comulgar en las ideas con el líder sindical. Por su naturaleza esta Cláusula es considerada como anticonstitucional, argumentando que viola lo dispuesto en el Artículo 5º Constitucional, ya que al pactarse limita la libertad de los trabajadores, así como las Fracciones XVI y XXVII inciso H) del Artículo 123 de la Carta Magna, al impedirse el libre ejercicio de su libertad de asociación o el renunciar a la misma, además de que las asociaciones profesionales no pueden revestir el carácter de tribunales y en consecuencia se ven impedidos para conocer y

resolver, es decir, no pueden ser juez y parte en el evento en el cual se determine la separación del trabajador, no obstante que se invoque el interés de grupo.

Existen algunos Contratos Colectivos que van más allá de lo previsto por la Ley, como el caso del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, celebrado con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social vigente para el bienio 1995/1997, que establece en la Cláusula 62 bis que por su importancia e inconstitucionalidad manifiesta se reproduce: "Cuando algún trabajador de confianza asesore a algún asegurado, derechohabiente para la presentación de una acusación en contra de un trabajador de base, del Sindicato o del Instituto, éste último se obliga a investigar el hecho en conjunto con el sindicato, y en caso de resultar culpable rescindir el Contrato al trabajador de confianza."; el contenido de esta Cláusula merece un estudio especial, por las repercusiones de derecho que puede generar la irresponsabilidad de médicos o enfermeras, así como, lesionar los derechos laborales de los trabajadores de confianza.

En cuanto al Reglamento Interior de Trabajo, como ya lo comentamos, puede ser contemplado en los Contratos Colectivos de Trabajo, toda vez que son considerados por el Sindicato como un instrumento de represión, motivo por el cual se oponen a su elaboración.

4.4 Consideraciones

El Contrato Colectivo es la consecuencia de las Asociaciones Profesionales e Instrumento normativo para promover su propio interés, unificando las condiciones de trabajo y consecuentemente consolida la organización y función del sindicato, obviamente sin menoscabo de la naturaleza y contenido de la huelga.

Para Héctor Santos Azuela, al sostener que la naturaleza del Pacto Sindical (Contrato Colectivo de Trabajo) no corresponde ni material ni formalmente al contrato (en materia civil), es una facultad de las Asociaciones Profesionales que al lado de la huelga, constituyen la expresión principal de la acción directa del trabajo, asimismo, estima que no existe concordia entre los intereses de los patrones y sindicatos, sino un mecanismo de superación irreversible de las condiciones generales del trabajo, además a diferencia del contrato, que crea situaciones jurídicas subjetivas, individuales y temporales, el Convenio Colectivo, las genera de forma objetiva, generales y permanentes³⁹.

Independientemente de lo mencionado al Contrato Colectivo, se derivan dos funciones que le son aplicables: Información y Normativa.

³⁹ Héctor, Santos Azuela, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Pág.

4.4.1 *Función de Información*

En virtud de las características del Contrato Colectivo, éste sirve de inspiración al legislador, toda vez que los Convenios Colectivos establecen de acuerdo a las características financieras de las empresas, una serie de prerrogativas para el trabajador, que ubicándose en el contexto nacional permiten al legislador establecer parámetros y de acuerdo a ellos, absorber de manera paulatina una serie de conceptos que permitan al trabajador en general, desempeñar sus actividades en condiciones más favorables y a su vez propiciar el desarrollo económico del Estado, sin olvidar el papel que desempeña la tecnología.

4.4.2 *Función Normativa*

Mediante la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, se establece un derecho autónomo del trabajo, autorizado por el Estado dada su inserción en el derecho objetivo, paralelo al derecho laboral emitido por el órgano legislativo, en el cual se establecen condiciones de trabajos superiores a las estipuladas en la propia Ley, mismas que sirven de fuente para el propio legislador.

CONCLUSIONES

El Contrato Colectivo de Trabajo nace a finales del siglo XIX, se desconoce una línea uniforme en el desarrollo de los pactos colectivos, sin embargo, a Europa se le conoce como la cuna de estos instrumentos normativos, derivados de la industrialización de los países occidentales, de la explosión tecnológica y de las asociaciones del proletariado con un sentido de solidaridad, que les permitió un estado de igualdad con el poder de los patrones, estableciendo un derecho protector de la clase social económicamente débil, manteniendo un equilibrio en las relaciones de trabajo.

En el desarrollo del trabajo se vertieron un sin número de denominaciones para identificar, lo que en la legislación laboral se conoce por contrato colectivo de trabajo, nombres que los estudiosos de la materia derivaron analizando los siguientes factores: por la manifestación de la voluntad; por las partes que intervienen; por el objeto propio de la institución; por el contenido normativo, por las características que reviste, por los efectos jurídicos que produce, en fin, se utilizaron una serie de elementos para argumentar su denominación, misma que con el transcurso del tiempo, la variación de las condiciones jurídicas, sociales, económicas de los estados, con la premisa de un sistema capitalista, se estaría en la necesidad de cambiar de nombre, cabe mencionar que los argumentos de carácter terminológico en

derecho no son decisivos, sino su propia naturaleza determina su instrumentación jurídica, motivo por el cual en el desarrollo del tema, se emplearon diversas denominaciones.

El Contrato Colectivo de Trabajo, constituye un verdadero derecho laboral autónomo, reconocido por el propio Estado, estableciendo normas de trabajo con características generales, abstractas y obligatorias para las partes involucradas, asimismo, es fuente del propio derecho del trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, contiene todas las estipulaciones que las partes estimen necesarias, superiores a la Ley Federal del Trabajo, para el desarrollo de las relaciones laborales, doctrinalmente las cláusulas se clasifican por su contenido y efectos integrando los siguientes elementos:

- Envoltura: aspecto externo del contrato colectivo de trabajo, que inciden en su nacimiento, duración, revisión y terminación.
- Normativo: integrado por cláusulas que establecen las condiciones de trabajo en que deba prestarse el servicio de los trabajadores a los patrones, es decir, normas adoptadas por el sindicato y empresa, como verdaderas reglas de conducta que no regulan el comportamiento de las partes, sino que someten a su determinación los contratos individuales de trabajo.

- Obligatorio o compulsorio: elemento integrado por aquellas cláusulas que garantizan el cumplimiento del elemento normativo, y consolidan al sindicato.

BIBLIOGRAFÍA

ALMAZÁN ALANÍS, Pablo Roberto, Metodología de la Interpretación y de la Integración Jurídica, Aplicadas al Derecho del Trabajo y al de la Seguridad Social, (2004). Porrúa, México

AMILPA TRUJILLO, Fernando. Fidel Velázquez: Mi amigo Amilpa, (1991). Colección Testimonios Contemporáneos, México.

ARENAS EGEA, Luis y JAUSAS MARTÍ, Agustín. Tratado Práctico de Seguridad Social, (1971). Tomo I, Edición Casa Editorial Bosch, Barcelo.

ARREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamín. Historia de la Revolución Mexicana, (7°. ed.) (1981). Porrúa, S.A., México.

BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto, Principios Básicos del Derecho del Trabajo, (4ª. ed.) (2001). Editorial Pac, S.A. de C.V., México.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, (2ª. Reimpresión). (1994). Trillas, México.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, (4°. Ed.) (1994). Sista, S. A. de C. V., México.

CARRO IGELMO, Alberto José. La Suspensión del Contrato de Trabajo, (1959). Casa editorial Bosch, Barcelona.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, (1983). Trillas, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, (3°. ed.). (1983). Trillas, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, (7°. ed.) (1992). Trillas, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, (8°. ed.). (1994). Trillas, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, et. al. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, (1993). Trillas, S. A. de C. V., México.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, (1994). Esfinge, S.A. de C. V., México.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, (1989). Esfinge, S. A. de C. V., México.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, (14°. Ed.). (1996). Esfinge, S.A. de C. V., México.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Comentarios y Jurisprudencia, Ley Federal del Trabajo, (7°. Ed.) (1993). Esfinge, S. A. de C. V. México.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo, (2004). Porrúa, México.

- DÁVALOS, José Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, (2003). Porrúa, México.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, (5°. ed.) (1983). Porrúa, S. A., México.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, (3°. ed.). (1984). actualizada por Urbano Frías, Porrúa, S. A. México.
- DE PINA VARA, Rafael. Derecho Mercantil Mexicano, (19°. ed.) (1986). Porrúa, S. A., México.
- DE LITALA, Luigi. El Contrato de Trabajo, (2°. ed.). (1946). Italiana, traducción de Santiago Sentie Melendo, Editores López & Etchegoyen S. R. L., Buenos Aires.
- FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, Ensayos 11, Universidad Autónoma Metropolitana, Coordinación de Extensión Universitaria.
- GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Colectivo del Trabajo, Antología, (1°. ed.). (1995). Universidad Nacional Autónoma de México, División de Universidad Abierta, México.
- GOMES ORLANDO, Elson Gottschalk, et. al. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II, (1°. ed.) en español, (1979). Cárdenas Editor y Distribuidor, México.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, (9°. ed.) (1977). Porrúa, S. A., México

IBARRA FLORES, Ramón, La Administración de Justicia Laboral Federal en México, (2004). Porrúa, S. A., México

MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. Teoría de los Agrupamientos Sociales (La Mecanización Social), (3°.ed.) (1974). Porrúa, S. A., México.

MEILIJ, Gustavo Raúl. Contrato de Trabajo, Tomos I y II, (1981). Depalma, Buenos Aires.

MONTOYA MELGAR, Ackerman, Pasco Cosmópolis, Muregas Torrazza, Alburquerque, Morgado Valenzuela, Giglio, De Buen, Entorno a los Principios del Derecho del Trabajo, (2005). Porrúa, México.

MUÑOZ, Roberto, Deberes y Derechos Humanos en el Mundo Laboral (Teoría Tridimensional Plenihumanista), (2001). Porrúa, México.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. La Nulidad Parcial del Contrato de Trabajo, (1975). Tecnos, S. A., Madrid, España.

PÉREZ CONTRERAS, María de Montserrat, Discriminación de la Mujer Trabajadora (Fundamentos para la Regulación del Hostigamiento Sexual Laboral en México), (2004). Porrúa, México.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, (2°. ed.) (1978). Depalma, Buenos Aires.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SUPREMA CORTE DE LA NACIÓN, Las Garantías de Igualdad, (2^a. ed.) (2005). Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SUPREMA CORTE DE LA NACIÓN, Las Garantías Individuales, (2^a. ed.) (2005). Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SUPREMA CORTE DE LA NACIÓN, Las Garantías de Libertad, (2^a. ed.) (2005). Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SUPREMA CORTE DE LA NACIÓN, Las Garantías de Seguridad Jurídica, (2^a. ed.) (2005). Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SUPREMA CORTE DE LA NACIÓN, Las Garantías Sociales, (2^a. ed.) (2005). Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

RAMOS, EUSEBIO Y TAPIA, A. Rosa. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, (3^o. ed.) (1986). Ecasa, México.

ROJAS CABALLERO, Ariel Alberto, Las Garantías Individuales en México, (Su interpretación por el Poder Judicial de la Federación), (2da. ed.) (2003). Porrúa, México.

RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Universidad Autónoma de México, Coordinación de Humanidades, (1980). México.

RUSSOMANO MOZART, Principios Generales de Derecho Sindical, (1977). Instituto de Estudios Políticos, Madrid, España.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Agustín Fidel. Una Historia de Poder, Planeta, (3^a. Reimpresión), (1992). México.

SÁNCHEZ MEDAL, Ramón. De los Contratos Civiles, (7^o. ed.) (1984). Porrúa, S. A., México.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, (1993). Porrúa, S. A., México.

SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, (1987). Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie G, Estudios Doctrinales, número 107, México.

SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, (2001). Trillas, México.

TRUEBA URBINA, Alberto, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo Reformada.

VILLEGAS ARBEÁEZ, Jairo, Empleados Públicos y Derecho de Negociación Colectiva, (2001). Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia, Colombia.

Antología de Historia de México, (1993). SEP, México.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, (9°. ed.). (1995). Pac, México.

Ley Federal del Trabajo. Comentada Por Juan B. Climet Beltrán, (7°. Ed.) (1993). Esfinge, S.A. de C.V., México.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por J. Alberto Trueba Urbina, (34^a. ed.). (1962). Porrúa, S.A., México.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Víctor Manuel Varela, miembro del Instituto Americano del Derecho y Legislación Comparada, y de La Societe de Legislation Comparee de Paris, (2°. ed.). (1935). Cesar Cicerón, México.

Código Civil para El Distrito Federal. Colección Porrúa, (60^a. ed.) (1991). Porrúa, S.A. México.

Decreto número 392. Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, (1916). Imp. y Lit, La Voz de la Revolución, Yucatán.

Oficina Internacional del Trabajo. Código Internacional del Trabajo, 1955, Volumen I, Código, Volumen II, anexos, (1957). Latribune de Geneve, edición en español, Ginebra, Suiza.

Bayod Serrat, Ramón. Diccionario Laboral, (1968.) Reus, S.A., Madrid.

Diccionario Políglota Barsa. Volumen I, Encyclopaedia Britannica Publishers, Inc.

Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Volumen I, (1987). Planeta de Agostini, S.A. España.