

784
2ei



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**"ANALISIS DE LA TITULARIDAD DE LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y DE
LA ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS LEY"**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS SAMPABLO GUTIERREZ

MEXICO, D. F.

ENERO DE 1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

ANALISIS DE LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y DE LA
ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS LEY.

INTRODUCCION.

Página

CAPITULO I	<u>EL SINDICATO, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO EN LA LEY LABORAL MEXICANA.</u>	
	1.- Definición de Sindicato. -----	1
	2.- Antecedentes Históricos del Sindicalismo Universal	3
	3.- Los Sindicatos en México.-----	10
	a) Clasificación de los Sindicatos.-----	16
	b) Requisitos para la Constitución del Sindicato.-----	20
	c) Personalidad Jurídica de los Sindicatos.-----	24
	d) Estructuración de los Sindicatos. -----	25
	e) Funcionamiento de los Sindicatos. -----	27
	f) Objetos del Sindicato. -----	31
	g) Disolución de los Sindicatos. -----	32
CAPITULO II	<u>EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.</u>	
	a) Generalidades. -----	34
	b) Definición del Contrato Colectivo de Trabajo. ----	36
	c) Origen del Contrato Colectivo de Trabajo. -----	37
	d) Obligatoriedad de Firmar Contrato Colectivo. ----	56
	e) Requisitos del Contrato Colectivo de Trabajo. ----	62
	f) Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo. ----	64
	g) Duración del Contrato Colectivo de Trabajo. ----	67
	h) Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. ----	68
	i) Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo. ---	87

CAPITULO	III	<u>EL CONTRATO LEY.</u>	Página
		a) Antecedentes del Contrato Ley. -----	90
		b) Concepto del Contrato Ley. -----	91
		c) Diferencias entre el Contrato Ley y el Contrato Colectivo. -----	92
		d) Nacimiento del Contrato Ley. -----	93
		e) Aplicación y Revisión del Contrato Ley. --	97
		f) Ventajas y Desventajas del Contrato Ley. -	101
		g) Terminación del Contrato Ley. -----	108
CAPITULO	IV	<u>LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO--</u> <u>COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY.</u>	
		a) Generalidades. -----	110
		b) Antecedentes. -----	110
		c) Fundamento Jurídico.-----	112
		d) Precisión Terminológica. -----	113
		e) Procedimientos de Titularidad y Administración del Contrato Colectivo Ordinario y -- Obligatorio o Contrato Ley. -----	115
		f) Criterios Jurisprudenciales. -----	121
		g) Efectos de la Pérdida de la Titularidad -- del Contrato Colectivo de Trabajo o Administración de los Contratos Ley. -----	126
		h) Recursos. -----	127
		i) Jarencias y Vicios en la Administración -- del Contrato Ley. -----	128
		j) Proposición. -----	129
		CONCLUSIONES. -----	131
		BIBLIOGRAFIA. -----	133

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

El presente trabajo ha sido escrito esperando contar con la comprensión de los estudiosos de la materia, ya que lo hago con la mejor intención de aportar un granito de arena para el logro de un fin común que beneficie a mis hermanos de clase, los trabajadores.

La inquietud de escribir sobre el presente tema ha surgido al sustentante debido a que en la vida cotidiana hemos visto y palpado, y en algunos casos, hemos vivido algunas experiencias razón por la cual nos atrevemos a hacer algunas críticas sanas y a la vez proponemos algunos pasos a seguir en bien de los trabajadores y de su organización.

En relación al sindicalismo siendo este un tema -- apasionante a pesar de que muchos han escrito sobre este asunto, -- sin embargo en la vida real, hemos encontrado diversos puntos de vista al respecto, y no solamente ello, sino la forma tan equivocada torcida y muy apartada de la teoría, por algunos que no hacen otra cosa más que, en vez de defender los intereses de los trabajadores están en su contra, ocupando cargos sindicales que nada tienen que hacer en dichos puestos, porque de trabajadores nada tienen consecuentemente nada tienen que dar a los mismos.

No desconocemos y queremos dejar asentado nuestro reconocimiento para todas aquellas personas, llámense representantes sindicales, líderes sindicales, asesores, defensores o funcionarios públicos, que se han esforzado y se siguen esforzando por cuidar, velar o defender los intereses de la clase desprotegida. -- Así como también empleadores que sin escatimar sus intereses, dan a sus trabajadores lo equitativo que por derecho les corresponde, -- para ellos, nuestro reconocimiento.

Respecto al interesante tema del Análisis de la Titularidad o Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo, temas en que pocos han escrito sobre el mismo, además de que en la Ley Laboral vigente no encontramos regulación alguna en cuanto al procedimiento de dichos juicios, razón por la cual los litigantes en dicha materia nos encontramos con una serie de obstáculos que hasta la fecha no han sido subsanados, motivo por el que, en el -- presente trabajo damos nuestros puntos de vista y nuestras proposiciones con el ánimo de que sean tomadas en cuenta y que en un --- tiempo no lejano se incluya dicha regulación en nuestra Ley Fede--ral del Trabajo.

Resulta de vital importancia la Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo, (Ordinario u Obligatorio) -- en el desarrollo de dicho tema damos nuestra opinión acerca de los mismos ya que por su trascendental importancia, lo concidero como un medio regulador de la vida de los trabajadores y como consecuencia, el interesante significado que tiene la Administración de los mismos, por lo que dicha Administración debe ser encomendada a legítimos representantes de los trabajadores.

Esperando que el presente trabajo, sirva como una modesta aportación de elementos para todos aquellos que se interesen por la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Deseo dejar asentado desde este momento, mi agradecimiento sincero a todas aquellas personas que de manera alguna, ya sea con su dirección, estímulo, ayuda, consejo y comprensión, - hicieron posible la elaboración del presente trabajo.

CAPITULO I

Página

EL SINDICATO, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO EN LA
LEY LABORAL MEXICANA.

1.- Definición de Sindicato. -----	1
2.- Antecedentes Históricos del Sindicalismo Uni-- versal. -----	3
3.- Los Sindicatos en México. -----	10
a) Clasificación de los Sindicatos. -----	16
b) Requisitos para la Constitución del Sindicato.	20
c) Personalidad Jurídica de los Sindicatos. ----	24
d) Estructuración de los Sindicatos. -----	25
e) Funcionamiento de los Sindicatos. -----	27 * ²
f) Objetos del Sindicato. -----	31
g) Disolución de los Sindicatos.-----	32

I.- DEFINICION DE SINDICATO.

En el Derecho Laboral Mexicano la definición de sindicato la encontramos establecida en el artículo 356, de la Ley Federal del Trabajo, que en su texto dice: " Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ".

Desglosando la definición citada deducimos que -- asociación profesional: Es la reunión o agrupamiento de individuos, que tienen comunidad de problemas e intereses, así como afinidad de actividades y profesión, este organismo trata por los mejores medios humanos de buscar la protección de sus integrantes, representandolos como persona moral, a través de sus organismos, dirigentes. Así que, la asociación tiene su origen cuando un conjunto de individuos se agrupan de manera que no sea transitoria para realizar un fin común.

De acuerdo a lo manifestado, podemos precisar -- que el fin común de la organización sindical es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o sea, el mejoramiento de las condiciones económicas de los mismos y el equilibrio del capital. Para el caso de que el sindicato no persiguiera -- tal objetivo, no podríamos situar a esta organización como un sindicato de trabajadores ya que el mismo no estaría ubicado en el ámbito del derecho del Trabajo.

Por lo consiguiente, el fin común que persigue -- la asociación profesional patronal es muy diferente a la de los trabajadores, ya que aquella tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre los cuales señalamos el de propiedad, al que hace mención el Maestro Alberto Trueba Urbina en el comentario al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. (1).

(1) Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981. Pág. 171.

Del contenido de la definición se desprende que tanto la parte obrera como la patronal, se pueden constituir en asociaciones profesionales, en virtud de que las mismas tienen igualdad de derechos para ejercerlos.

El sindicato como asociación de trabajadores es -- una persona moral distinta a sus integrantes, en el cuál sólo pueden ingresar individuos que reúnan la calidad de trabajador sean de cualquier sexo o nacionalidad; ésta afirmación explica que el sindicato de trabajadores es el titular de una serie de derechos que sólo pueden ejercitarse en el campo jurídico del trabajo y beneficiar únicamente a los trabajadores.

Cabe señalar que la definición ha tenido expresiones distintas en diferentes períodos, conjuntamente con la evolución de dicha actividad.

El sindicato es la organización que se constituye -- para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. Es el elemento necesario para el proceso en desarrollo de la vida democrática en nuestro país. Tiene como una de sus fundamentales responsabilidades mantener el principio de unidad entre sus miembros y ésto solamente se logra si su función y desarrollo se encuentra estructurado bajo una declaración de principios adecuados a la dinámica del orden social actual, un programa de trabajo elaborado bajo el estudio y análisis de la problemática de los trabajadores agremiados a una plataforma ideológica que responda al sentir de las corrientes mayoritarias y a la evolución necesaria de las estructuras sociales.

Hemos citado la importancia del sindicato en la vida democrática del país pero queremos dejar asentado lo que significa democracia. Entendemos que la democracia significa participación. De esta manera, entendemos que los agremiados a un sindicato deben de tomar parte activa en la vida sindical de su organización, tanto en la lucha electoral para alcanzar los puestos de representación, en el --

planteamiento y solución de los problemas laborales. Es importante entonces que las decisiones en las actividades sindicales se tomen conforme a la voluntad de las mayorías, libre y espontáneamente.

En una sociedad capitalista en su mayoría, la -- oposición inherente a los patrones y trabajadores hace que el papel de los sindicatos sea, ante todo de carácter defensivo ya que los -- sindicatos defienden el nivel de vida del trabajador contra los ataques que vienen de todos los sectores.

Podríamos seguir abundando en comentarios acerca de los fines del sindicato, la vida democrática sindical que debe -- de haber en los mismos, pero surgen al sustentante las siguientes -- interrogantes: ¿ será verdad que los sindicatos ponen en práctica -- dichos fines ? ¿ se permite la participación de los agremiados en -- la vida sindical y en las decisiones ? ¿ se tomarán en cuenta a las mayorías de los trabajadores ? No será que los sindicatos, en su -- mayoría, en vez de tener un carácter defensivo hacia sus agremiados solamente sirven de control político y que en muchas ocasiones en -- vez de defender al trabajador están en contra de los mismos.

En el desarrollo del presente trabajo, tratare-- mos de seguir dando nuestros puntos de vista, legales y prácticos -- respecto a las interrogantes planteadas, y así pasar por el momento al siguiente punto de nuestro estudio.

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO UNIVERSAL.

Como antecedentes de las primeras organizaciones de individuos que se formaron y que posteriormente llegó a ser la -- Asociación Profesional, señalaremos las principales corporaciones -- que tuvieron más similitud con ella.

En Roma, ciudad en que se dió principio a la vida-jurídica de la mayor parte de nuestras instituciones es por lo tanto que partiremos de ella para referirnos a los antecedentes históricos de las primeras asociaciones de trabajadores, sin desconocer desde luego que algunos estudiosos de la materia citan otros antecedentes. Así pues, en Roma encontramos los " Collegius Epificum " los cuáles eran simples asociaciones de carácter religioso y mutualista, pero que estaban ligadas con finalidad de tipo social y político. La organización inicial de estas agrupaciones era a base de artesanos libres, aunque poco a poco fueron aceptando a los libertos y aún a los esclavos. Como lo afirma Cabanellas, estando de acuerdo con él que éstas organizaciones no reglamentaron propiamente el trabajo sino que dentro de la organización del pueblo Romano significaban cuerpos políticos importantes, pero no para los fines que actualmente llamaríamos en materia laboral, no importaba para aquéllas organizaciones la regularización del trabajo. Citamos algunos de los primeros Collegios: Los Movicularri (boteros), los Pistores (panaderos) y los Lapidarri y Marmorii (trabajadores de piedra y mármol), en forma alguna éstos Collegios tienen relación con el origen de los llamados sindicatos.

En Europa en la época conocida como Alta Edad Media (año 1000 de nuestra era) y en especial de Inglaterra, Francia, España aparecen las organizaciones conocidas con el nombre de " Corporaciones " ó " Gremios " las cuáles tuvieron su influencia derivada de las organizaciones que se formaron en Roma, las que estaban formadas por: Maestros, Aprendices y Compañeros, éstas corporaciones o gremios funcionaban a base de una autorización otorgada por El Estado y tenían sus propios Estatutos en los que se indicaban las bases para su actuación. Estas corporaciones eran una persona moral distinta de las personas que la integraban y como tal podía contratar y obligarse por conducto de sus representantes.

A fines de la Edad Media, éstas corporaciones eran-

verdaderas instituciones que tenían por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores. A estas organizaciones llamadas corporaciones pueden equipararseles como asociaciones obreras (o patronales) ya que las mismas como ya dijimos estaban constituidas por trabajadores y tenían como finalidad la defensa de sus intereses que es el fin que tiene el sindicato actual.

Las transformaciones en el ámbito de producción se inicia a fines del siglo XVIII, en los países más desarrollados económicamente, como son: Europa, Francia e Inglaterra; pero es en el siglo XIX cuando se logran conquistas en el campo del sindicalismo y que produce un cambio radical; aquí el punto de partida — del movimiento obrero hacia la sindicalización, está en convergencia de la Revolución Francesa, en esta época los sindicatos tenían necesidades de orden profesional principalmente, en tanto que los actuales sindicatos se enfrentan a problemas de defensa total de sus intereses, tanto de carácter económico como profesional.

En el año de 1824 Inglaterra reconoce el derecho de asociación de los obreros, formándose los " Trade Union o Sindicatos ", los cuales más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. En el año de 1884, en Francia se publicó una Ley conocida como "Waldeck - Rosseau ", en la cual se autorizaba la constitución de las Asociaciones Profesionales, las cuales con la simple formalidad de presentar a la autoridad los Estatutos y la lista de sus directores, quedaba constituida. Por su parte la Doctrina Social Católica no sólo reconoce el derecho de Patronos y Obreros para formar sus respectivas asociaciones profesionales sino que lo considera del todo conveniente, dándoles mayor importancia a las asociaciones de obreros las cuales son las que se deben preocupar por los intereses de sus socios, publicando al respecto la Iglesia Católica documentos relacionados con este tema, de los cuales los más importantes son: La Encíclica Longicua Oceani, La Encíclica Singulari Qua

dom que pertenece al Papa Pío X, la Encíclica "MATER ET MAGISTRA" - (Madre y Maestra) que dió a la Grey Católica el Papa Juan XXIII, renovado para todo el mundo los principios de la Doctrina Social -- Cristiana que sostuvo el Papa León XIII en su Encíclica Rerum Novarum y que más tarde confirmara Pío XI con su Encíclica Quodragésimo Anno. Así del texto de la Encíclica hemos de transcribir:

" Primero y ante todo se refieren al trabajo que debe ser valuado y tratado no simplemente como una mercancía sino como una expresión de la persona humana. Para la gran mayoría de la especie humana el trabajo es la única fuente de que deriva medios de vida y por lo tanto, su remuneración no puede ser dejada al juego mecánico de las fuerzas del mercado.

Por lo contrario, deberá ser determinada por la justicia y la equidad, que en otra forma quedarían profundamente lesionados aún cuando el contrato de trabajo hubiese sido concertado libremente por ambas partes...

El Estado, la razón de cuya existencia es la realización del bien común en el orden temporal, no puede mantenerse alejado del mundo económico. Ya que debe de estar presente para fomentar de manera adecuada la producción de un abastecimiento suficiente de bienes materiales "cuyo uso es necesario para la práctica de la virtud" y para velar por los derechos de todos los ciudadanos, especialmente de los más débiles, como los trabajadores, las mujeres y los niños. Además debe asegurar que las relaciones de trabajo sean reguladas con justicia y equidad y que en el medio de trabajo, no sea violada la dignidad humana ni en cuerpo ni en espíritu. Más adelante la misma Encíclica expresa: " los trabajadores y los patronos deben regular sus relaciones mutuas bajo la inspiración del principio de la solidaridad humana y de la fraternidad cristiana, porque tanto la competencia en el sentido liberal, como la lucha de clases en el sentido marxista son contrarias a la índole y al con--

cepto cristiano de la vida. Estos, venerables hermanos, son los -- principios fundamentales sobre los que puede levantarse un saludable órden económico-social.

A renglón seguido leemos en dicha encíclica :--
 " Nuestro corazón se llena de profunda tristeza al contemplar el -- espectáculo inconmensurablemente penoso de bastos números de trabajadores, a los que, en muchos países y en continentes enteros se -- les pagan salarios que les condenan, a ellos y a sus familias, a -- vivir en condiciones infrahumanas. Esto se debe, indudablemente, -- entre otras razones, al hecho de que en esos países y continentes -- el proceso de industrialización está comenzando apenas o se halla -- aún insuficientemente desarrollado " (2).

A través de éstas encíclicas la doctrina social católica se inclina por las asociaciones libres, es decir que la -- adscripción al sindicato sea facultativa y voluntaria para cada -- uno de sus miembros, también en ésta doctrina se reconoce la facultad del sindicato para establecer cuotas para su mantenimiento, -- así como la de tener no sólo la representación de sus miembros para el establecimiento de las condiciones de trabajo en la contratación, sino además la personalidad jurídica para representarlos en -- sus intereses, resolver los conflictos que con motivo de la prestación del servicio surjan, también se les reconoce la capacidad procesal para ocurrir ante las autoridades competentes en defensa de -- los intereses de sus socios. Después de la Primera Guerra Mundial -- la mayoría de los países admitieron la libertad sindical, formando se la Oficina Internacional del Trabajo (O. I. T.), la cual tomó a su cargo la tarea de difundir e impulsar tal idea, por otra parte en el propio documento constitutivo de la O.I.T., se reconoció -- el principio de la asociación sindical. Este organismo internacio-

nal celebra conferencias anualmente y en las que se han aprobado - convenios expedidos por los asistentes, dentro de los más importan- tes que se realizaron de tipo internacional que marcan puntos de - importancia en ésta materia son: el convenio número 87 expedido en 1948, mismo que se refiere a la libertad y a la protección del de- recho de sindicalización. Contiene cuatro garantías para empleados y empleadores y dos cláusulas de salvaguarda. Las garantías aludi- das son:

1).- Para que se constituyan asociaciones profesio- nales y para que exista el derecho de afiliación a las mismas - sin distinción ni autorización previa. 2).- Autonomía Sindical es- decir, la no intervención de las autoridades. 3).- La disolución - de un sindicato debe ser por vía jurisdiccional y no por la vía - administrativa. 4).- Que se constituyan Federaciones y Confedera- ciones. Con relación a la primera garantía, ésta concede el dere- cho de afiliación a los sindicatos sin distinción ni autorización- previa, pretendiéndose con ello la afiliación de trabajadores de - base y funcionarios.

Por lo que se refiere al registro de un sindica- to, para que éste pueda tener personalidad jurídica, debemos tener presente que según el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, - nos dice que los sindicatos deberán registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal- y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que corresponda si - es de competencia local y el artículo 374 de la propia ley nos dice que los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica. Nuestra Ley está acorde con la tercera garantía antes se ñalada, ya que el artículo 369 establece que el registro de un sin- dicato se cancela mediante la intervención y resolución de la Jun- ta de Conciliación y Arbitraje respectiva, es decir por medio de - una resolución jurisdiccional. Por último también está permitida - la Constitución de Federaciones o Confederaciones como lo previe -

nen los artículos 381 y 382 de la mencionada Ley Laboral.

Las cláusulas de salvaguarda se refieren a dos -- puntos básicos: a).- A que la personalidad jurídica de los sindicatos no debe sujetarse a condiciones previas que imponga la autoridad; b).- A que las garantías otorgadas a la libertad sindical en ningún caso deben afectar el orden público ni el principio de legalidad.

A este respecto el artículo VIII del citado convenio establece: " al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones están obligados lo mismo que las demás personas o colectividades autorizadas; a respetar la legalidad ".

El convenio número 87 fue aprobado por 127 votos, - 0 en contra y dos abstenciones. Para 1958 había sido ratificado por 35 naciones entre ellas México.

El convenio número 98 celebrado en 1949 se refiere a los derechos de sindicalización y negociación colectiva.

Antes de terminar esta exposición que se refiere al papel que ha jugado la O.I.T., en la libertad sindical, conviene señalar que en 1950 se aprobó la creación de un Comité de Investigación y Conciliación, dependiente de aquél organismo internacional, que tenía a su cargo vigilar el cumplimiento de los convenios celebrados en materia de libertad sindical.

En México, los antecedentes históricos más remotos que encontramos en nuestro derecho relacionados a esta materia están contenidos en las Leyes de Indias, en las cuales se encuentran disposiciones de carácter proteccionista a favor de los indios contra la explotación de los conquistadores de la colonia; pero que --

en las mismas no se mencionaba a la asociación profesional o sin -- dicato, ya que en esta época dicha institución era desconocida.

Fué a partir de la Constitución de 1857 en la ---- cuál encontramos disposiciones de tipo social, que se pueden consi- derar como proteccionistas de los trabajadores, estableciéndose en el artículo 9o. que " a nadie se le coartará el derecho de asociar- se o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero -- sólo los ciudadanos de la República pueden hacerlo ". Cómo se apre- cia en el contenido de éste artículo se encuentra el antecedente -- de la actual asociación profesional o sindicato. A partir de ésta -- fecha se formaron organizaciones que tenían como finalidad la de -- fensa de los trabajadores; entre las primeras y más importantes que se pueden mencionar están: " El Círculo de Obreros Libres " Funda-- da en el año de 1872, " La Casa del Obrero Mundial " que se formó - en 1912 la cuál influyó en los obreros mexicanos para la forma - ción de los primeros sindicatos y orientación del movimiento obrero.

La Constitución de 1917 es la primera Ley que in troduce los derechos de los trabajadores en un capítulo especial, -- estableciéndose entre esos, el derecho de asociación profesional, - éste derecho se reglamentó más tarde en la Ley Federal del Trabajo- de 1931 en la cuál se reconocía el derecho de formar sindicatos tan to a patrones como a trabajadores sin que haya necesidad de una au- torización previa. Para finalizar la última reforma que se hizo a - la citada Ley fué en el año de 1970 en la que se encuentra reglamen- tada la asociación profesional, en especial en su artículo 356 y de más relativos.

3.- LOS SINDICATOS EN MEXICO.

Antes de la dominación Española no podemos consi

rar que hubiere existido en los pueblos aborígenes una organización que pudiera hablar de libertad sindical, ya que como lo sostiene -- el Maestro Roberto de la Cerda en su obra El Movimiento Obrero en -- México, que el trabajo en aquellas tribus fue colectivo, no pudiéndose hablar en sentido propio de la existencia de una verdadera industria, no obstante, en ese tiempo existió un conjunto de Leyes -- que trataron de beneficiar a los trabajadores y evitar los abusos -- de los encomenderos, conocidas como Leyes de Indias en las que aparecen instituciones muy importantes como aquella que fijó una jornada de ocho horas, que fué expedida por Felipe II en 1593.

Fue a partir de la Constitución de 1857 en que se -- desarrolla el sindicalismo en México y que es tomado en cuenta legalmente el movimiento obrero Mexicano, al amparo de los artículos 60. y 90. de la Carta Magna que permitieron expresamente la formación de los sindicatos obreros al establecer entre las garantías individuales la libertad de pensamiento así como el derecho de reunión.

Las primeras organizaciones que se formaron en México, más que organismos obreros fueron mutualidades (asociaciones -- integradas para ayudarse con la formación de un fondo común) y -- cuando se organizaban algunos sindicatos su fin principal era la lucha política, en vez de velar por los intereses generales de los -- trabajadores; éstas asociaciones eran creadas para ayuda personal -- como fraternidades. La " sociedad de socorros mutuos " formada por obreros de la ciudad de México, fue el primer organismo que se manifestó en forma de sindicato en el año de 1853, el cual consistía en prestar servicios de ayuda a sus propios componentes. En los años -- de 1867 a 1876 se formó la "Sociedad Política Fraternal " que buscaba la igualdad del trabajo y el capital, se establece también el -- " Banco Social del Trabajo " cuya finalidad era buscar trabajo a -- los desocupados, estas formas de organizaciones fueron desapareciendo.

El sindicalismo aparece como una superación del mutualismo. Así en el año de 1872 se funda el "Círculo de Obreros Libres" cuya organización luchaba por la superación de una Ley tutelar de las clases débiles, fijación del tipo de salario de acuerdo con las variaciones económicas, fijación y variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exigieran; este organismo es de origen cooperativista, el documento más importante que se puede mencionar elaborado por esta organización es la Formulación del Reglamento General para Regir el Orden del Trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México, el cual fué aprobado el 20 de Noviembre de 1874. El Círculo desapareció en 1880 ya que su política era conciliatoria que frente a las huelgas recomendaba un uso moderado de ellas. Para 1876, el 6 de marzo se reunió el "Congreso Obrero Permanente" que fué el primer intento de formar un organismo sindical nacional, señalándose las siguientes demandas en su manifiesto: Educación para los trabajadores, fijación del salario y exposiciones industriales, nombramiento de Procuradores del obrero para gestionar sus problemas. En 1880 se reunió el segundo "Congreso" no pudiendo integrarse de nueva cuenta el organismo nacional obrero.

El sindicalismo que se desarrolla en el período de la revolución de 1910 y posteriormente aparece como una superación, centra su actividad en la cuestión de las condiciones de trabajo, ya que sólo busca solución a las necesidades inmediatas del obrero mexicano.

La "Casa del Obrero Mundial" fundada en 1912 cuyo fin fué crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho. Su programa inicial fué netamente sindicalista procurando la agrupación de los trabajadores en sindicatos, sus métodos de lucha consistían en el sabotaje, boicot y la huelga general; se ve claramente la

influencia que presenta esta organización en la creación de los primeros sindicatos y en la orientación del movimiento obrero.

En febrero de 1916 se llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero convocado por la "Federación de Sindicatos del Distrito Federal" en tal congreso se acordó formar un organismo sindical obrero llamado "Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana" en su declaración de principios establece como principio fundamental de la organización obrera el de la lucha de clases, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, el 13 de octubre de 1917 se reunió en Tampico otro congreso obrero, en el cual se aprobaron resoluciones que asentaban el derecho de libre asociación y recomendaban la organización sindicalista. Se convoca a un nuevo congreso para la formación de un organismo sindical llevándose a cabo el primero de mayo de 1918 en la ciudad de Santillo, fundándose así la C. R. O. M. (Confederación Regional Obrera Mexicana) en la declaración de principios se destacan: reconocimiento de la existencia de dos clases, explotados y explotadores; por lo tanto la clase explotada que vienen siendo los obreros tienen derecho de organizarse en sindicatos que formen federaciones. La fundación de la C.R.O.M. representa el triunfo del reformismo en el movimiento obrero en México.

Hasta la Constitución de 1917 es cuando se reconoce, tanto a patronos como a trabajadores el derecho de organizarse en defensa de sus intereses económicos, se reconoce a los obreros el derecho de huelga, se estipula la jornada máxima, el salario mínimo, derecho a la participación de utilidades, etc. Se considera esta Constitución como la primera en la cual se introducen los derechos de los trabajadores en un capítulo especial. En nuestra Carta Magna en el artículo 123 Fracción XVI con claridad se garantizó el derecho de coaligarse formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. manifestándose la disposición general que como garantía individual se contiene en el artículo 9o. en el sentido de que "no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacífica-

mente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos - del país ".

Antes y después de este paso tan avanzado en la conquista de la libertad sindical se expidieron Leyes que reglaman- taban las uniones industriales creando un solo tipo de asociación- profesional, hasta que en 1931 se expidió la Ley Federal del Traba- jo en la que se estableció en su artículo 234 que " se reconoce a - los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, - sin que haya necesidad de una autorización previa ".

En el año de 1936 el 20 de febrero, se creó la - Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) según sus dirigen- tes esta organización obrera lucharía por una sociedad sin clases - sociales, por la desaparición del capitalismo, etc., como táctica -- usaría la huelga, sería un organismo " independiente " del poder pú- blico. Se lucharía por la reivindicación de los trabajadores (mejo- res salarios, reducción de la jornada, etc.) por la implantación - del Seguro Social por patrones y el Estado. Con la formación de la- C.T.M. esta etapa se considera como la más importante en el curso - de la lucha sostenida por el proletariado obrero de México. Esta -- central Obrera con su movimiento proporcionaba seguridad a los tra- bajadores.

En la última reforma que se hizo a la Ley Fede-- ral del Trabajo se incluyen los textos que garantizan la libertad- profesional, reglamentando en el artículo 356 lo siguiente: Artícu- lo 356.- " Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones -- constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respecti- vos intereses ".

El sindicato profesional está en base misma de - nuestra vida social, para la clase trabajadora es el medio por exce- lencia para conquistar un mejor estado social.

La asociación permite al trabajador salir de su aislamiento, lo enseña a discutir problemas de su profesión y a defender junto con los suyos los intereses de las personas que ejercen igual actividad, desarrollándose la solidaridad de la clase. El -- sindicato hace más armónicas, justas y ordenadas las relaciones -- entre los trabajadores y empresarios, el fenómeno sindical por -- otra parte, ha alcanzado tal desarrollo que sería incorrecto tratar de desconocerlo ya que, estamos en la necesidad de estimular -- la asociación sindical en bien del mayor número de trabajadores y -- de la armonía de las relaciones entre capital y trabajo.

La clase trabajadora tiene como aspiración legislativa que todos los obreros se adhieran a un sindicato, por ello, -- tanto trabajadores como patrones tienen la libertad de asociarse -- libremente observando las formalidades legales, en una asociación -- por ellos elegida para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieren a su condición de trabajador o -- patrón.

Los sindicatos se encuentran integrados por trabajadores de una misma profesión, similar y conexas, éstos trabajadores para poder ingresar a un sindicato o para formarlo tienen que reunir los requisitos que establece el ordenamiento legal respectivo, o sea que para que se consideren como tales es necesario: que sean personas que presten servicios materiales, intelectuales o ambos -- en beneficio de un patrón o empresario, bajo su dirección o dependencia y mediante un contrato de trabajo. Los sindicatos se forman con un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, tienen que registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si es competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje si son de competencia local; deben de reunir todos los requisitos que menciona la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 365 y 371 respectivamente. El sindicato ya autorizado produce efectos ante toda -- clase de autoridades, aunque no sean de carácter laboral en lo referente a su condición. Los sindicatos representan a sus miembros en-

la defensa de los derechos individuales que les corresponden, dicha representación se ejercita por conducto de su Secretario General o por la persona que designe la directiva salvo lo dispuesto por los Estatutos. Los Sindicatos en México como en los demás países, como lo menciona el Licenciado Euquerio Guerrero y como lo vemos en la realidad han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad ya que en los mismos se agrupan miles y miles de trabajadores por lo que en el transcurso de pocos años, estos organismos han adquirido un poder enorme, mucho mayor que el de los patrones y en ocasiones casi tan grande como el del Estado (3).

La creación de los sindicatos en nuestro país o en cualquier otro fue como consecuencia de las necesidades de la vida moderna laboral y la evolución del derecho del trabajo, ya que dicha creación era conveniente, tanto para obreros como patrones, para la mejor solución de problemas resultantes de las relaciones entre los mismos.

a).- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos en nuestro derecho laboral, y de acuerdo con el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, reconoce cinco formas de sindicatos de trabajadores:

- 1.- Sindicatos gremiales.
- 2.- Sindicatos de Empresa.
- 3.- Sindicatos Industriales.
- 4.- Sindicatos Nacionales de Industria.
- 5.- Sindicatos de Oficios Varios.

(3) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición. México 1915. Pág. 276.

Esta clasificación que se menciona se hizo en cuanto a la importancia y el campo de acción que tienen cada uno de ellos y la extensión del mismo en una Región o Zona determinada, también se hace desde el punto de vista de las relaciones que guardan y que existen entre sus componentes por razón de la profesión, oficio o especialidad de cada uno de sus integrantes y las diversas limitaciones y diferencias de cada una de las formas de sindicatos a las que se hacen mención. Cada forma de sindicato presenta particularidades específicas y de importancia.

1.- SINDICATOS GREMIALES.- Son los que están integrados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Esta forma de sindicato es la más antigua que se tiene noticia de sindicación.

El Sindicato gremial se dice que es la forma más natural de asociación, pues se agrupa a los trabajadores por oficio o profesión independientemente de la empresa o lugar donde prestan sus servicios. En la actualidad esta forma de sindicato a disminuído, ya que en el mismo se crea división entre los trabajadores y no se tiene similitud en sus problemas ya que cada especialidad de obreros únicamente se preocupa por sus problemas particulares sin importarles los del resto, únicamente tiene vigencia este sindicato en trabajos de: Carga, Descarga, Alijo, Estiba, etc., en terminales de camiones, ferrocarriles, en empresas que no requieran de un gran volumen de trabajadores, ya que su naturaleza es muy limitada.

2.- SINDICATOS DE EMPRESA.- Son los formados por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros.

Este tipo de sindicatos es todo lo opuesto al -

sindicato gremial, es una unión dentro de una misma profesión u oficio. Aquí la persona que se asocia, solo basta que tenga la categoría de trabajador en la empresa o centro de trabajo. En esta forma de sindicato se procura la unión de todos los trabajadores, esta unión es relativa a cada una de las empresas donde se busca el mejoramiento, la elevación general de la colectividad de los trabajadores por encima de los intereses individuales.

3.- SINDICATOS INDUSTRIALES.- Son los que están formados por -- trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de idéntica rama industrial. Reúne todas las diversas empresas en una misma rama industrial, aquí los miembros tienen que reunir -- únicamente el carácter de trabajador. El sindicato industrial -- tiene un carácter más amplio de exposición, se basa en los intereses de una unión o sector de trabajadores, para convertirse en una organización de tipo nacional.

4.- SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA.- Son los formados por -- trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades -- federativas. El movimiento de este sindicato se debe al gran desarrollo industrial que existe en México, es el más reciente en nuestro país y la más importante y avanzada en cuanto a forma de Sindicación, otorgándosele categoría jurídica en el año de 1956.- Esta forma de sindicato persigue como meta la unión de pequeños-núcleos de trabajadores que existen aislados en un solo sindicato, con mayor número de trabajadores y fuerza para su mayor defensa de sus miembros.

5.- SINDICATO DE OFICIOS VARIOS.- Es el formado por individuos --

de diversas profesiones, solo se podrán constituir cuando en el -- municipio de que se trate el número de obreros de una misma profesión sea menor a lo estipulado por la Ley.

Esta clasificación de sindicatos referente a los trabajadores que se citó con anterioridad es la única que existe -- en nuestro país, aunque en la vida práctica nos hemos dado cuenta, que en México a los sindicatos los podemos clasificar por colores, siendo los más comunes; Los Blancos, Amarillos y Rojos. -- Los sindicatos Blancos son aquellos que no defienden los intereses de sus agremiados, sino que los mismos son creados por los propios patrones, para su beneficio. Estos sindicatos constituyen un mal -- nacional, por lo tanto procede que dichos sindicatos sean exterminados. Los sindicatos Rojos son aquellos que defienden los intereses de sus agremiados y que por lo mismo son criticados y llamados Rojillos.

Clasificación de los Sindicatos Patronales:

- 1.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- 2.- Nacionales.- Los formados por patrones de una o varias ramas -- de actividades de distintas entidades Federativas.

Los sindicatos patronales no se encuentran re-- glamentados por el Derecho del Trabajo, no obstante, que en el mismo se hace mención a ellos, pero que desde el punto de vista se -- les puede aplicar las normas de derecho que son aplicables a los -- sindicatos obreros, o en todo caso deben de remitirse para su funcionamiento al capítulo de asociaciones civiles que regula el Código Civil para el Distrito Federal. Tienen que reunir los requisit-- os que menciona la Ley de la Materia, para su formación se requiere por lo mínimo la asociación de tres patrones los cuales deben --

explotar una o varias ramas de actividades. El objeto del sindicato patronal es el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes los cuales son opuestos a los de los trabajadores o sea que los -- patrones se agrupan para oponer una mejor resistencia a los trabajadores.

El sindicato patronal tiene la misma capacidad -- que el sindicato obrero.

b).- REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DEL SINDICATO.

Para que un sindicato quede perfectamente constituido, debe reunir los requisitos exigidos y que son mencionados -- por la Ley clasificándolos en dos grupos:

I.- De fondo.

II.- De forma.

I.- Requisitos de fondo.- Son los que deben cubrir toda organización sindical, para estar en condiciones de ser formado. Estos requisitos se pueden dividir en tres clases:

La primera se refiere a la calidad de las personas y el número de ellas que puedan participar en la organización del sindicato o sea que dichas personas deben de tener la calidad de trabajador en los términos que la Ley expresa: siendo éstos: -- que sean mayores de 14 años, sea cual fuere su sexo, en cuanto al número el sindicato debe estar constituido por lo mínimo por 20 -- trabajadores, tomándose en cuenta a los trabajadores que hubieren sido separados de su trabajo dentro de un período de 30 días anteriores a la presentación del registro del sindicato. La segunda -- clase se refiere a la finalidad del sindicato la cual es el mejoramiento y defensa de sus agremiados, ya sean obreros o patrona---

les. La última clase hace referencia a la constitución del grupo - y sirve para integrar la definición del sindicato, de los cuales - hace mención el artículo 371 de la Ley Laboral: Domicilio, nombre, objeto.

II.- Requisitos de forma.

Los requisitos de forma son aquellos que se refieren al procedimiento y formalidades necesarias para la legal organización del sindicato, que dan vida jurídica al mismo; dentro de este grupo se puede citar a los que hace referencia la Ley Federal del Trabajo en su artículo 365 y demás relativos, el cual a su vez nos enumera los documentos necesarios y ante qué autoridad se puede solicitar su registro; que a la letra dice: Los sindicatos deben de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de competencia Federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando es Local, la documentación necesaria es la siguiente:

1.- El Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la Mesa Directiva de la misma agrupación.

Esta asamblea es el primer paso que debe -- llevarse a cabo para la organización de un sindicato. No se exige formalidad alguna para su celebración, y al efectuarse debe de -- llevar cada uno de los nombres de los socios y su firma.

2.- El Padrón de Socios.- El cual debe de llevar el número de -- miembros de que se componga, su nombre y domicilio de los mismos, y el de los patrones para quienes trabajan autorizado por el Secretario General y de Actas, salvo lo dispuesto por los Estatutos. La relación de estos datos tienen por objeto que la autoridad registradora los compruebe, para tal caso La Oficina del Registro - de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo o de las Juntas rea-

liza una inspección para su comprobación.

3.- Copia autorizada de los Estatutos.- Los Estatutos son la serie de disposiciones que tienden a presentar las bases sobre las cuales se regirá la organización, en cuanto a su funcionamiento interno, - son las reglas que permiten su existencia.

Los Estatutos a su vez tienen que contener los siguientes elementos, artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

- I.- Denominación o Nombre.- El sindicato como toda persona Moral o física lleva un nombre que lo distingue de los demás.
- II.- Domicilio.- Es el lugar dónde tiene su residencia o establecida su administración, el cual sirve para toda clase de notificaciones.
- III.- Objeto.- El objeto que persigue el sindicato de trabajadores es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.
- IV.- Duración del sindicato.- Es en el cual se especifica el tiempo de duración de un sindicato, si falta esta disposición se entenderá que su duración será por tiempo indefinido.
- V.- Condiciones de Admisión de sus Miembros.
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII.- Motivos y Procedimientos de Expulsión y Correcciones disciplinarias.- Los miembros del sindicato sólo podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.
- VIII.- Forma de Convocar a Asambleas.- La Asamblea es el órgano representativo de la organización, es decir el órgano soberano de mayor jerarquía de la asociación.

Las Asambleas son las reuniones de los socios activos de la organización que se celebran en el domicilio del sindicato.

to. Para llevar a cabo estas asambleas se debe presentar una convocatoria, la cual debe tener : Lugar, Día y Hora de la celebración - de la asamblea correspondiente, esta convocatoria deberá estar firmada por el Secretario General o por quien especifique los Estatutos del sindicato.

Las asambleas que se lleven a cabo son: Ordinarias y Extraordinarias.

En la Asamblea Ordinaria se tratan asuntos normales de la asociación y estas se celebran periódicamente; entre los asuntos que se llevan a cabo se puede mencionar el de la: Elección del Comité Ejecutivo y los demás que los Estatutos señalen.

Las Asambleas Extraordinarias son aquellas que se convocan para tratar asuntos urgentes de la organización, mismos -- que requieren una solución inmediata.

IX .- Procedimiento para la elección de Directiva o Comité Ejecutivo.

La mesa Directiva es un conjunto de personas que representan al sindicato, la elección de la misma se lleva a cabo en asamblea ordinaria, esta debe de registrarse ante la autoridad del registro, precisándose cuantas personas y cuales son los cargos de -- cada una de ellas, el tiempo que durará, así como la fecha que entrará en función. Los principales puestos que la integran son: Secretario General, Secretario del Interior, Secretario de Trabajo y Conflictos, etc.

X .- Período de duración de la Directiva.

XI .- Normas para la Administración y Adquisición del Patrimonio Sindical.

XII .- Forma de pagar las cuotas, su monto y el modo de adminis--

traras.

XIII.- Epoca de presentación de cuentas.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Una vez que se llenan todos los requisitos que se han mencionado, no se podrá negar su registro.

Si la autoridad ante la cual se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, se podrá requerir para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por registrada para todos los efectos legales y la autoridad obligada tendrá que expedir la constancia respectiva, en caso de no hacerlo, la personalidad se podrá probar con las copias de la solicitud y requerimiento respectivos. En este caso cuando la autoridad niega el registro, los representantes del sindicato podrán interponer Juicio de Garantías Indirecto ante el Juez de Distrito competente.

La Ley señala que únicamente se podrá negar el registro del sindicato cuando no se llenen los requisitos exigidos y en el caso de disolución del mismo.

c).- PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Todos los sindicatos registrados conforme a la Ley, gozan de personalidad jurídica para los efectos que sean procedentes.

La personalidad jurídica en materia de trabajo es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la asocia-

ción profesional para realizar sus fines, o bien, es la facultad para representar los intereses colectivos de los trabajadores o -- de los patrones en cuanto a tales en sus relaciones recíprocas. -- También se puede decir que es la capacidad para realizar los actos jurídicos que tiendan a alcanzar los fines de la asociación profesional. La personalidad jurídica de la asociación produce como -- efectos inmediatos.

- a.- La Unidad del Grupo
- b.- Emplazar a Huelga.
- c.- Pedir la formación del Contrato Colectivo.

La asociación profesional que goza de personalidad jurídica tiene capacidad para celebrar y reformar el Contrato Colectivo de Trabajo, también tienen la capacidad procesal o sea -- la capacidad para comparecer ante cualquier autoridad que en alguna forma participe en los conflictos de trabajo.

Independientemente de la personalidad jurídica -- el sindicato de trabajadores tiene una personalidad social característica que lo distingue de cualquier otro tipo de organización.

d).- ESTRUCTURACION DE LOS SINDICATOS.

Uno de los requisitos fundamentales para la vida sindical es la NORMA ESTATUTARIA, ya que las dos fuentes principales para la misma son: La Ley, que autoriza la agremiación, y los Estatutos que la articulan. El Doctor Guillermo Cabanellas en su obra nos dice " Ferrara ha definido el Estatuto como el ordenamiento constitucional de la asociación; éste es, el conjunto de normas que regulan, de modo abstracto y para el futuro, la ESTRUCTURA INTERNA DE LA ASOCIACION, el funcionamiento y su actividad externa"(4).

(4) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. T. II. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1986. Pág. 175.

Consecuentemente el Doctor Cabanellas nos dice — que los Estatutos es norma fundamental del sindicato, con vida — propia; que es la Ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamentan su — existencia, y al mismo tiempo, la legitiman.

Son el cuerpo legal que la entidad (sindicato) — se dá así misma en el que se establecen los derechos y deberes de los socios, ya que sin los Estatutos el sindicato equivaldría a un cuerpo amorfo, sin finalidad y sin gobierno, expuesto a la dictadura de sus dirigentes (aunque en la realidad es lo que sucede).

Concluimos entonces diciendo que la finalidad de los Estatutos es : Establecer las normas de gobierno en el sindicato, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales -- debe desenvolverse produciendo efecto jurídico para los socios del sindicato.

ORGANOS SINDICALES:

El Gobierno de los sindicatos se ejercen a través de los órganos establecidos en los Estatutos; y las atribuciones se fijan por los acuerdos de las asambleas convocadas con tal fin. Per sonificado el sindicato en las representaciones designadas para su régimen con poderes suficientes para lograr el desarrollo del mismo, determinando en sus Estatutos su carácter y función que le correspon da, sin ir más allá de la autorización, ni comprometiendo al sindicato más de lo que los mismos establecen.

En la práctica, son dos los órganos de representación de los sindicatos:

- 1.- La Asamblea y,
- 2.- La Directiva.

Semejantes como dice el Doctor Cabanellas la primera (la Asamblea) al poder legislativo y la segunda (la Directiva) al poder Ejecutivo.

e).- FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.

1.- La Asamblea.- En términos amplos significa reunión numerosa de personas citadas para un fin determinado. En Términos Sindicales puede decirse que la asamblea la constituye la reunión de todos los afiliados que por convocatoria expresa o por concurrencia espontánea deliberan sobre asuntos de la asociación profesional. La asamblea pues es la representación colectiva y verdadera del organismo; aunque se encuentra sometida a ciertas normas legales y Estatutarias ya que cumplidas que sean, la asamblea es soberana en virtud de que sus acuerdos revelan la existencia de un órgano supremo. Situación que se deriva de una evidencia de potestades, ejemplo: Los directivos han sido elegidos por la Asamblea; por consiguiente, han de estar a su servicio y no aquella a las órdenes de éstos. Aunque desde luego esto no sucede en la mayoría de los sindicatos, donde son los dirigentes los que ejercen una verdadera dictadura sindical.

Para que una asamblea sea válida necesariamente --
tienen que concurrir ciertas circunstancias:

- a).- Que haya sido convocada en forma y tiempo legal.
- b).- Que haya quórum suficiente para tomar decisiones.
- c).- Que la decisión adoptada se refiera a una cuestión determinada por la convocatoria, contando con el porcentaje de votos que para tal efecto se establezcan en los Estatutos o la Ley.
- d).- Que se levante acta de sesión y la misma se ajuste a lo dispuesto en los Estatutos y en la Ley.

Clases de Asambleas:

- 1.- Asamblea Constituyente, que se reúne para la integración del Sin dicato pudiendo ser una sola vez o tener varias sesiones.
- 2.- Asambleas Generales, mismas que pueden ser: Ordinarias, Extraordinarias y Parciales.
 - a).- Ordinarias.- Que se suelen convocar una vez al año para el examen y aprobación de balance, renovación de miembros Directivos - u otros puntos de acuerdo a los Estatutos.
 - b).- Extraordinarias.- Que se reúnen por iniciativa de la Junta Directiva o por el número Estatutario de afiliados, para tratar -- de situaciones o problemas especiales.
 - c).- Parciales.- Que se reúnen para tratar asuntos concernientes a -- cierto sector sindical o a los afiliados a determinado estable-- cimiento, con el cual existe algún conflicto. Lo que en la prác-- tica en algunos sindicatos se les conoce como reuniones o asam-- bleas departamentales.

Incumbe a la Directiva convocar a las asambleas - para tal efecto la convocatoria deberá llenar los requisitos que se-- ñalan los Estatutos en la que se incluye el "orden del día ".

Cuando un número determinado de socios asumen la - iniciativa de convocar una asamblea extraordinaria, debe de ajustar-- se a las reglas Estatutarias.

Corresponderá a la Asamblea General resolver, ade-- más de los asuntos, cuestiones extraordinarias, entre otros los si-- guientes puntos:

- a).- Elegir por mayoría de votos la Directiva, cuyo período de vi-- gencia lo determinarán los Estatutos.
- b).- Resolver la expulsión de los socios, reuniendo los requisitos - Estatutarios.
- c).- Aprobar y rechazar el presupuesto de gastos.

- d).- Revisar los balances que presente la Directiva.
- e).- Remover a los miembros de la Directiva, si hay motivo para -
ello.
- f).- Declarar la huelga u otra medida de fuerza, cumplidos los --
trámites legales.
- g).- Reformar Estatutos cuando sea necesario dentro de los mar---
cos legales.
- h).- Fijar cuotas extraordinarias.
- i).- Aprobar la disolución del sindicato.

En las Asambleas, los asociados ejercen su fa-
cultad de " opinión " haciendo uso de la palabra de acuerdo con
la reglamentación que exista; y de, "decisión" con su voto en las
cuestiones que se sometan a las mismas.

2.- Directiva.

Por Directiva, se entiende el grupo estable de
personas que ejerce, por designación de sus iguales o por nombra-
miento de alguna autoridad, el Gobierno de una asociación profe--
sional.

La Directiva aún elegida con libertad, se trans
forma de hecho y de Derecho, en una jerarquía sindical por cuanto
ejerce poderes incluso sobre sus afiliados: ordena, rige, dirige,
manda, contrata siempre dentro de los límites legales y de las fa
cultades Estatutarias.

Las Directivas pueden ser: provisionales y de-
finitivas.

Provisionales.- Son las que ejercen la repre--
sentación social durante el limitado lapso que media entre la --
iniciación de las actividades gremiales y el reconocimiento ofi--
cial de la entidad.

Definitiva.- Es la designada según los Estatutos-
por el lapso normal que el mismo señale.

La Directiva tiene la representación legal del --
sindicato, además ostenta la condición de organo ejecutivo. Aún --
cuando manda obedece a dos clases de mandatos imperativos: los per
manentes, que los Estatutos tracen y los ocasionales, que las asam
bleas adopten.

Las Directivas de los sindicatos se designan de -
acuerdo con las reglas estatutarias. Por lo general son electas --
por votación directa o mediante sufragio secreto. Para ocupar un -
cargo en la Directiva suelen exigirse ciertas circunstancias como-
son: ser ciudadano nativo o naturalizado; ser miembro activo de la
organización; contar con determinada antigüedad en el sindicato; sa
ber leer y escribir; ser mayor de 16 años; etc.

En la vida sindical práctica, los puestos de mayor
jerarquía se pueden situar en el siguiente orden: Secretario Gene-
ral; Secretario de Trabajo; Secretario de Finanzas; Secretario de-
Actas y Acuerdos; etc., sin dejar de desconocer la función impor-
tante, que cada directivo debe desempeñar dentro del sindicato, --
máxime cuando se trata de una organización democrática ya que de -
lo contrario el poder de mando y de imperio corresponde al Secreta
rio General, como sucede en nuestro país en la mayoría de los sindi
catos.

En cuanto a las funciones de cada Directivo las -
mismas se encontrarán especificadas en los Estatutos, funciones --
que deberán ser encaminadas a lograr el mejoramiento de los inte-
grantes del sindicato para cumplir el objeto para el cual fué crea-
do.

Enunciamos entre otras las funciones importantes-

de algunos cargos dentro de la Directiva:

Secretario General.- Tiene la representación legal de la entidad o sindicato; preside las sesiones de junta Directiva; declara --- abierta la Asamblea General, convoca a juntas extraordinarias a la Directiva; convoca a Asamblea ordinaria y extraordinaria; firma -- las actas aprobadas para autorizarlas; autoriza junto con el Tesorero los gastos y el retiro de fondos; etc.

Secretario de Trabajo.- Asume las funciones del Secretario General en su ausencia temporal o definitiva hasta su reemplazo; vela por el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo; resuelve mediante su gestión los conflictos laborales internos; etc.

Secretario de Finanzas.- Percibe cuotas ordinarias y extraordina-- rias; lleva los libros de contabilidad; deposita en cuenta banca-- ria los fondos sindicales, etc.

Secretario de Actas y Acuerdos.- Levanta las actas en las Asam--- bleas Generales ya sea ordinaria o extraordinaria; asentar en las actas los acuerdos tomados en dichas Asambleas; etc.

f).- OBJETOS DEL SINDICATO.

El conjunto de hechos por los cuales se manifiesta la actividad del sindicato se denomina acción sindical. En este aspecto profesional, tiende a la defensa y mejora de los miembros -- del sindicato, aunque en ocasiones redunde en perjuicio de la misma en gestiones erróneas y frustradas ante las fuerzas superiores. Se revela particularmente en los pactos o Contratos Colectivos de condiciones laborales, en la defensa de los trabajadores perseguidos, en la declaración y conducción de las huelgas, en la eleva--- ción del nivel cultural y material de sus trabajadores afiliados.

La acción sindical es pues, el medio por el que el - sindicato ejercita la defensa de su patrimonio y otros derechos, - que redundan en beneficio de sus miembros, cumpliendo así el obje to para el cual fue creada dicha entidad.

g).- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

El Doctor Guillermo Cabanellas al respecto nos dice: el término o final de la existencia de las personas jurídicas abstractas se llama disolución. Se trata de su " muerte " o " desaparición ". Resumiendo en dos causas la disolución de los sindicatos: la disolución voluntaria y la disolución forzosa (5).

La Ley nos dice en el artículo 379 las causas por las cuales se puede llevar a cabo la disolución de los sindicatos, las cuales pueden ser:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran, y

II- Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.

El Licenciado Jesús Castorena señala en su libro -- Tratado del Derecho Obrero, que la disolución de los sindicatos- pueden ser de tres formas, siendo: La Natural, La Voluntaria y La Forzada, estando de acuerdo con él ya que en la práctica estas -- son las causas por medio de las cuales se disuelve el sindicato.

La Disolución natural.- se entiende que es el resultado de la ausencia en cualquier momento, del número de personas-

(5) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. T. II. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968. Pág. 208

que como mínimo exige la Ley para la constitución de un sindicato y este mínimo es de 20 trabajadores o 3 patrones, por lo tanto, -- faltando este requisito el sindicato no opera válidamente, y como resultado se produce la disolución del sindicato, como ya se dijo-- esta puede ser en cualquier momento.

La Disolución Voluntaria.-ésta reviste dos formas las cuales son las que nos señala la Ley Laboral en su artículo 379, cuando está prevista en los estatutos o sea que transcurrió el término que se fijó en los mismos; o es un acuerdo de -- asamblea.

La primera forma de disolución voluntaria nunca llega a operar, ya que los sindicatos duran en tanto lo quieran -- sus miembros y subsista la empresa en que viven, la decisión de -- los socios, en todo caso, se tomará por mayoría calificada y se -- requiere que el número de trabajadores que decida la disolución -- del sindicato sea igual o superior a las dos terceras partes de -- los que constituyen la agrupación profesional.

La Disolución Forzosa.-Es aquella que sobreviene como resultado del ejercicio de una acción por parte de persona interesada en contra del sindicato cuya disolución se pretende, es cuando otro sindicato solicita ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de una empresa, una vez que se siguen todos los trámites que la Ley exige y la Junta dicta resolución, y la misma, es favorable al sindicato tercero -- interesado, da como resultado la cancelación del sindicato demandado.

Existe también otra clase de disolución del sindicato, y es cuando la colectividad obrera adquiere la negociación y se transforma en cooperativa, automáticamente se disuelve el sindicato.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a) Generalidades. -----	34
b) Definición del Contrato Colectivo de Trabajo. --	36
c) Origen del Contrato Colectivo de Trabajo. -----	37
d) Obligtoriedad de Firmar Contrato Colectivo. ---	56
e) Requisitos del Contrato Colectivo de Trabajo.----	62
f) Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo. ---	64
g) Duración del Contrato Colectivo de Trabajo. ----	67
h) Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. ----	68
i) Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.--	87

a).- GENERALIDADES.

Consideramos necesario para la mejor comprensión de lo que con posterioridad exponemos, tratar de explicar cuál es el origen, contenido y proyección del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que sobre éste amplio tema estarán enfocadas las ideas que informa nuestro trabajo.

Las corrientes doctrinarias han parcelado el Derecho del Trabajo en dos grandes ramas que son: 1.- Derecho Individual del Trabajo y 2.- Derecho Colectivo del Trabajo.

Dentro del Derecho Individual del Trabajo, comprende el estudio de los sujetos en lo individual de la relación de trabajo (contrato); su naturaleza, sus elementos, características, derechos y obligaciones de las partes, etc.

Dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, se reglamentan instituciones como: La Asociación Profesional (sindicatos) el Contrato Colectivo de Trabajo, tanto el ordinario como el obligatorio; el reglamento interior de trabajo; los conflictos colectivos de naturaleza económica; las huelgas, etc.

Tanto al Derecho Individual del Trabajo como al Derecho Colectivo le son afines conceptos tales como: trabajador, empleado de confianza, patrón, representante, horario o jornada de trabajo, descanso, vacaciones, participación de utilidades, aguinaldo, etc., así como muchas otras figuras que se estudian dentro de éstas dos grandes ramas a las cuales nos estamos refiriendo. Para el objeto de nuestro estudio bástenos decir que los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo, son distintos a los sujetos del Derecho Individual; cuando menos uno de ellos indefectiblemente lo es. A éste respecto, el extinto Maestro Doctor Mario De la Cueva -

dice: " las relaciones colectivas de trabajo, suponen siempre una - comunidad de trabajadores; es posible esté presente una comunidad - de patronos, pero nada impide la existencia de una relación colectiva de trabajo, entre una comunidad de trabajadores y un solo pa---trón "(1).

De esta breve exposición se desprende que el sujeto principal de las relaciones colectivas, es la Asociación Profesional de trabajadores y, cuando los patronos están agremiados, la Asociación Profesional de Patronos y cuando ésta falta, es el Pa---trón quien ingresa como miembro de la relación colectiva.

El Doctor Guillermo Cabanellas expresa: " sin límites aún fijados por la doctrina, el Derecho Colectivo Laboral, -- puede definirse como aquel que teniendo como sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad proveniente de su calidad de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan su objetivo en Organizaciones Grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o -- actuando en forma conjunta en la defensa de sus Derechos e intereses."(2). Y mas adelante agrega:"Interesa aquí y ahora destacar que el sujeto de este Derecho Colectivo, lo constituye con características casi exclusivo, La Asociación Profesional por más que su aplicación sea y alcance, por sus proyecciones, a la clase trabajadora y a la totalidad de los empresarios".

De lo antes expuesto deducimos que es LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL (SINDICATOS), el sujeto indispensable para una - relación colectiva de Trabajo.

(1) Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa,S.A. Octava Edición, México 1967. Pág. 230.

(2) Guillermo Cabanellas.Derecho Sindical y Cooperativo.T.I. Pág.230.

b).- DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en el artículo 386 nos dice que: " Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio - celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto - de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el - trabajo en una o más empresas o establecimientos ".

El Doctor Baltasar Cavazos Flores dice que ésta - definición confunde en apariencia el concepto de contrato con el - de convenio, a pesar de que aquél es la especie y éste el genero.

" De la definición legal se desprenden los si----
guientes elementos:

- a).- El Contrato Colectivo es un convenio.
- b).- Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o varios.
- c).- Que puede ser celebrado por un sólo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales, para
- d).- Establecer las condiciones de trabajo en - cada empresa o negociación "(3):

En torno a la definición, más adelante exponemos las diversas opiniones y puntos de vista de diversos autores por - lo que respecta al problema terminológico.

(3) Baltasar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México.1981. Pág. 630.

c).- ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Siendo función primordial (sin desconocer otras) de toda Asociación Profesional (sindicatos), el mejoramiento económico de sus agremiados, nos preguntamos ¿ de qué medios está dotada o cual es el camino para llegar a las metas de su razón creativa ?... El medio con el que cuenta sin lugar a dudas es EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ya que es el suceso más trascendente - que se ha producido en la historia del asalariado.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es un fenómeno - maravilloso producido en el campo del derecho del trabajo y con -- caracteres propios en el Derecho Mexicano. Es aquí, en el Pacto -- Colectivo, en las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo o Contrato Colectivo, donde radica la fuerza, la esencia, y la grandeza de la Asociación Sindical.

El Contrato Colectivo de Trabajo nació paralelamente a las agrupaciones sindicales. Correlativamente a su Derecho de existencia reconocido en la Ley, nació y se reconoció su derecho - a firmar pactos o convenios de tipo general que abarcaran a todos los agremiados.

En México los mineros de Pachuca en el año de --- 1868 se lanzaron a la huelga que concluyó en un convenio y que --- constituye el Primer Contrato Colectivo firmado en México, sin olvidar el Reglamento Textil aprobado en el año de 1906, que, constituye la primera reglamentación propiamente dicha de Condiciones -- Colectivas de Trabajo.

Los primeros Contratos Colectivos con la fuerza de obligatoriedad e inderogabilidad con que hoy los conocemos, por razón natural solamente pudieron devenir, al reconocerse la existencia jurídica de las agrupaciones sindicales y al concederse a és--

tas la facultad de exigir su cumplimiento.

Tanto en Europa como en México se firmaron algunos pactos Colectivos, pactos que en ambos derechos no poseían, -- los medios que los hicieran obligatorios, si bien el boicot era -- una arma de los obreros y en general se cumplieran voluntariamente dichos pactos, de todas maneras el Contrato Colectivo inderogable, impositivo, semejante a una norma objetiva como lo es en la actualidad, solo nació como realidad viviente, cuando nació el Derecho de Coalición Profesional debidamente reglamentado en la Ley.

Inglaterra fué el primer país en el mundo que reglamentó en Leyes a la Asociación Profesional y la dotó de personalidad jurídica (1871), sin embargo fue Francia el país que mayormente influyó en América a este respecto, pues si bien es cierto que en 1884 se dictó la Ley de Asociaciones Profesionales, también los es que en ambos países (Inglaterra y Francia) fueron legislaciones especiales, ya que el Derecho de Asociación en sí, siguió regulado por el Código Penal. Repetimos que fue Francia el país que al final en 1901 dictó su Ley General de Asociaciones, la que dió al fin una existencia legal a las Asociaciones.

En México la primera Ley al respecto, fué la de Agustín Millán en el año de 1915, que vió la luz en la época turbulenta de la Revolución y fue la Ley del Trabajo de Yucatán la que en el año de 1915 también, reglamentó POR PRIMERA VEZ EN MEXICO a los Contratos Colectivos, situación jurídica emanada del reconocimiento que la misma Ley otorgaba a las Asociaciones Profesionales.

Es entonces que a partir del reconocimiento de -- las Asociaciones Profesionales, cuando el Contrato Colectivo cobró fuerza de manera extraordinaria y es entonces cuando los Juristas de Europa y América se preguntaron y se siguen preguntando ¿ QUE -- ES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ? ¿ ES UN CONTRATO SUJETO A --

LAS REGLAS DEL DERECHO CIVIL ? ¿ ES UN CONTRATO SUI GENERIS ? --
 ¿ ES UNA NORMA DE DERECHO ? ¿ CUAL ES PUES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO ...?

¿ Por qué un Contrato Colectivo de Trabajo -- que en principio es un acto jurídico consistente en el acuerdo -- de voluntades de entes de Derecho Privado, obliga a las personas que no lo firmaron e incluso trasciende a personas extrañas e inciertas...? Todas éstas interrogantes han constituido la preocupación de la Doctrina y la Jurisprudencia. El extinto Maestro Mario De la Cueva dice: " durante casi 50 años discutieron La Doctrina y la Jurisprudencia acerca de su naturaleza (del Contrato Colectivo) y se esforzaron por explicar la razón de la obligatoriedad e inderogabilidad, sin alcanzar una solución satisfactoria" (4).

En el presente trabajo siguiendo algunas -- ideas del citado maestro y otros autores intentamos resumir las doctrinas sobre esta cuestión, así como la evolución que ha tenido el Contrato Colectivo de Trabajo en algunos países así como -- en el nuestro.

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA SIGLO XIX.

Los tratadistas del siglo pasado y principios del actual, determinaron que el Contrato Colectivo de Trabajo, -- no era otra cosa sino un acuerdo de voluntades, es decir, UN CONTRATO LATU-SENSU, por más que al pretender encuadrarlo dentro de alguno de los Contratos Generales de las obligaciones existentes, pretendieron sin éxito equipararlo al Contrato Preparatorio, a -- la Transacción, a una Coalición o en fin a una Sociedad.

(4) Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Editorial Porrúa, S.A. México.1966. Pág. 249.

Está fuera de duda para éstos tratadistas que el Contrato Colectivo era un acuerdo de voluntades y voluntades de Derecho privado, por lo que el Contrato debía ser de Derecho Privado.

Pero la cuestión que en seguida se presentó a éstos tratadistas fué la siguiente: ¿ De dónde pués, si era un Contrato Privado (todos los Contratos Privados pueden concluir por la propia voluntad que los creó) emanaba su obligatoriedad y su inderogabilidad ? ¿ cómo era posible que un Contrato celebrado por los órganos directivos de una Asociación pudiera obligar a los miembros de la misma que no lo habían firmado materialmente y lo que es más, obligar a personas ajenas a dicha agrupación profesional ? . Esta era la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo que tanto inquietó a los Juristas del siglo pasado.

Para explicar su naturaleza, los civilistas de la Escuela Liberal Individualista pretendieron explicar sus efectos - ya por medio de la Teoría del Mandato; ya como una Estipulación en favor de tercero.

Sin embargo, el avance incontenible del Derecho Colectivo del Trabajo y con él su figura central, su eje motriz, el Contrato Colectivo, vinieron a demostrar la inconsistencia de éstas Teorías, demostrando que ante el más elemental análisis de sus fundamentos, caían definitivamente ante la nueva Institución.

Otros autores queriendo encontrar una solución satisfactoria a la situación de la naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo expusieron una serie de teorías a las que Gallart Folch(5) denominó como " Doctrinas de Transacción ", ya que si bien trataron de independizar al Contrato Colectivo del ámbito del Derecho -

(5) Mario De la Cueva. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1966. Pág. 500.

Civil, no lograron su objetivo cabalmente. La idea de éstos autores se deja sentir en los Códigos de Holanda de 1909 y el Código Federal Suizo de las Obligaciones de 1912. El principio que sostenían éstos ordenamientos y que derivaba del pensamiento de las Doctrinas de Transacción, sostenía el criterio de que si bien el Contrato Colectivo tenía su origen en un pacto privado al quedar formalizado éste, IPSO JURE se revestía de los caracteres de obligatoriedad e inderogabilidad que son las características de las normas objetivas.

Charles de Vischer (6) comprendió perfectamente que el Contrato Colectivo ligaba a los firmantes y a los no firmantes, con una fuerza muy superior a la de un Contrato de Derecho común. En su teoría conocida como de " la personalidad moral-real " y siguiendo siempre las ideas eclécticas de la transacción, decía que el Contrato Colectivo es la personalidad real de la coalición o Asamblea de Trabajadores a la que consideraba como parte firmante del Contrato una vez aprobada las bases y los términos de un Contrato Colectivo por la Asamblea de Trabajadores y firmando éste, se transformaba en obligatorio e inderogable para todos.

Andre Rovast(7) al igual que otros autores elaboró una interesante teoría ecléctica sobre la base de " Solidaridad Social "; creó una persona superior (una persona Jurídica Social) y sostuvo la necesidad de subordinar los intereses individuales a los de Grupo o Colectivos, diciendo en conclusión que " la mayoría es Ley " .

Las teorías ya citadas, aún cuando se acercaban -

(6) Le Contrat Collectif de Travail. Cit. por De la Cueva. Pág. 502.

(7) Essai Sur la Nation Juridique de Contrat. Collectif dans le Droit des obligations. Idem. Pág. 504 Cit. por De la Cueva.

más a la naturaleza del Contrato Colectivo, participaban no obstante del mismo error de las teorías civilistas e individualistas de épocas pasadas. No podían concebir una Institución autónoma fuera del Derecho Civil, emanado como emanaba de un acuerdo de voluntades entre las personas privadas, de ahí que no lograron desentrañar la esencia y la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo o Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo.

No es sino hasta en nuestro siglo XX en el que se eleva el trabajo a su verdadera categoría de atributo de la dignidad humana y siendo nuestra Constitución de 1917, a quien corresponde la gloria de ser la primera en el mundo en elevar dichos derechos a la categoría de Derecho Constitucional.

En el presente trabajo seguimos exponiendo las ideas imperantes en Europa que sin duda influyeron en nuestra Constitución, por lo que primero veremos aunque de manera breve la evolución moderna del Contrato Colectivo en Europa, fijando de una vez su naturaleza jurídica, para que posteriormente concluyamos con la evolución y naturaleza jurídica de dicha Institución en nuestro Derecho Mexicano.

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA SIGLO XX.

Alemania, al término de la primera Guerra Mundial fué en donde se inició una fuerte corriente doctrinaria en favor del Contrato Colectivo de Trabajo, que fué reglamentado, por la Ley de Diciembre de 1918, o sea unos meses antes del advenimiento de la República y Constitución de Weimar. La Ley de 1918 reglamentaba el Contrato Ordinario y el Contrato Obligatorio (Contrato-Ley), provocando la discusión doctrinaria por lo que se refiere al Contrato Ordinario, pues a nadie escapaba a estas alturas, que el Contrato Colectivo iba más allá en cuanto a su contenido y efectos, que un Contrato común de Derecho Civil.

La Constitución de Weimar de 1919 ha provocado --- mayor interés sobre ésta cuestión al establecer tres clases de --- Contratos Colectivos, a saber:

- 1.- Contrato Colectivo, diríamos común, al que se le donominó Contrato de Tarifa.
- 2.- Contrato de Empresa, en donde intervenía en -- su firma el Consejo de Empresa y
- 3.- Contrato Ley.

Alfred Hueck, Carl Nipperdey y Arthur Nikisch, co-mentaristas más destacados del Derecho Alemán de la Post Guerra, han dado la siguiente definición de Contrato Colectivo derivada de la Constitución de Weimar, que aunque expresamente mencionó -- por primera vez en una Constitución esta figura Jurídica, no lo -- definió concretamente. " El Contrato Colectivo es un Contrato que se celebra entre patrones o asociaciones de patrones y asociaciones de trabajadores con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los Contratos de Trabajo y fijar las obligaciones en -- asuntos de trabajo, de las partes que lo celebran " (8).

Enseñan los tratadistas ya citados que el Contrato Colectivo está formado por tres clases de normas. A).- Normas --- externas o envoltura (reglas sobre forma, duración, terminación, revisión, etc.) B).- Parte normativa, o conjunto de normas que regulan la voluntad de las partes que lo celebran, rigen al Contrato Individual de Trabajo como decía Kaskel (9) "todas aquellas cláusulas que pueden pasar a los Contratos Individuales de Trabajo " y C).- Conjunto de normas que fijan las prestaciones y contraprestaciones de las partes y que constituyen el elemento obligatorio.

- (8) Hueck Nipperdey. Lehrbuch des Arbeitsrechts. Cit. por De la -- Cueva. Pág. 509.
- (9) Kaskel-Dersch. Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Cit. De la Cueva. Pág. 509.

Para Walter Kaskel " Las disposiciones normativas constituyen una fuente de derecho objetivo. No son ellas mismas -- Contrato de Trabajo "(10).

Aún cuando la doctrina Alemana estudia el Contrato Colectivo en forma autónoma, no lo aparta definitivamente del Derecho Civil, no obstante de cualquier forma nos deja conocer la doctrina Alemana, las normas distintas de que está compuesto el -- Contrato Colectivo de Trabajo que era nuestro objetivo.

Resumiendo diremos que, en Alemania actual, el Contrato Colectivo sigue siendo un Contrato Normativo que produce normas Jurídicas (su parte normativa). Reconoce el Contrato de Empresa como generador de normas objetivas (por participar el Consejo de Empresa) y establece el Contrato Ley como una Institución de Derecho Público.

En Francia la Ley del 25 de enero de 1919 reglamentó ampliamente el Contrato Colectivo de Trabajo, pero desgraciadamente no se apartó de las ideas individualistas del Contrato de Derecho Privado. René Petit (II) dice con respecto a ésta Ley: " La Ley conserva la concepción tradicionalista de la Convención Colectiva-Contrato de Derecho Privado-, pero contiene el germen de una concepción reglamentaria ". León Duguit escribe: " Los autores de La Ley vislumbraron la verdad pero no supieron deducir sus consecuencias. Tuvieron el presentimiento de que la Convención Colectiva de Trabajo, no era Contrato, que de ella NO podían nacer obligaciones especiales e individuales como las que nacen de un contrato y que más bien creaba, una Ley reguladora de los Contratos Individuales. Solamente que, impregnados de tradiciones civilistas, man-

(10) Walter Kaskel. Derecho del Trabajo. Cit. por De la Cueva. Pág. 509.

(11) René Petit. Les Conventions Collectives de Travail. Cit. De la Cueva. T. II. Pág. 515.

tuvieron la noción del Contrato... "(12).

Solamente agregamos que en Francia al terminar la Segunda Guerra Mundial se produjo, una transformación radical del Derecho del Trabajo y por correspondencia del Contrato Colectivo-- cuya naturaleza y evolución estudiamos.

Efectivamente, La Ley de Diciembre de 1946 sobre-- CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, reglamentó los siguientes contra-- tos: 1.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. 2.- LAS CONVENCIONES CO-- LECTIVAS NACIONALES. 3.- LOS PACTOS COMPLEMENTARIOS REGIONALES Y-- LOCALES Y 4.- LOS PACTOS DE EMPRESA.

Como se nota, la Ley abolió el nombre de CONTRATO-- y lo substituyó por el de CONVENCION y si bien habla de pactos en-- los últimos apartados, éstos pactos son precisamente complementa-- rios, de las " Convenciones ". La nota importante de ésta legisla-- ción la constituye el hecho de que LAS CONVENCIONES CELEBRADAS AL-- TENOR DE ESTA LEY ESTABAN SUPEDITADAS AL ESTADO, ES DECIR, PRECISA-- BAN DE LA APROBACION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO FRANCES, dándose - un carácter Estatista a éste cuerpo de Leyes.

No habiendo más comentarios sobre ésta Ley con --- respecto a la naturaleza que le atribuían al Contrato Colectivo -- (convenciones) deducimos que en virtud a la aprobación Estatal - se transformaban en Ley de carácter público una vez sancionado.

Para nuestro estudio es mucho más importante en -- este aspecto La Legislación Italiana sobre el Contrato Colectivo - de Trabajo al que imparte un carácter eminentemente de Derecho Pú-- blico. En efecto, el régimen Facista se inriltró en todas las Ins-- tituciones Jurídicas y les imprimió un sello y unas característi--

(12) León Duguit. Traité de Droit Constitutionnel. Cit. Por De la -- Cueva. T. II. Pág. 515.

cas especiales, denominando al Derecho Colectivo del Trabajo --- " Derecho Sindical y Corporativo ". En esencia, el Contrato Colectivo estaba incluido y participaba de la naturaleza del Derecho Público, De que participó en la CARTA DEL LAVORO todo el Derecho del Trabajo durante el régimen Fascista. La Doctrina Italiana, al decir el Doctor Mario De la Cueva que discutí si el Contrato Colectivo era una fuente autónoma de Derecho o si era solo un Contrato de Derecho Público que producía efectos especiales. La cuestión parte desde la declaración cuarta de la CARTA DEL LAVORO que dice: " El Contrato Colectivo de Trabajo, encuentra su expresión concreta de solidaridad entre los diversos factores de la Producción, por la conciliación de los intereses -- opuestos de patronos y obreros y SU SUBORDINACION A LOS INTERESES SUPERIORES DE LA PRODUCCION "(13).

Hemos subrayado las líneas mayúsculas, en virtud de que allí, en la subordinación de los intereses de patronos y trabajadores a los superiores o supremos de la producción, está el eje en torno del cual giró todo el derecho del trabajo en el régimen Fascista. Por eso en el régimen del que hablamos se prohibió la Huelga y el Paro. De igual manera, es esta la razón de que EL CONTRATO COLECTIVO NO PODIA SER FIRMADO SINO POR UNA AGRUPACION SINDICAL Y UNA AGRUPACION PATRONAL a diferencia del contrato en los derechos Alemán y Francés en el que podía concurrir un sólo patrón o varios patronos aisladamente como en nuestro Derecho. En Italia ésto no era posible, porque el Contrato Colectivo " contenía las normas generales y abstractas que habrían de individualizarse en los Contratos de Trabajo " y regía PARA TODOS LOS OBREROS Y PATRONES DE LA CATEGORIA RESPECTIVA PARA TODA UNA REGION. Desde este punto de vista, el Contrato Colectivo en Italia era de Naturaleza Legal, es decir, constituía una

(13) Ob. Cit. T.II. Pág. 527.

norma objetiva de Derecho Público.

A la caída del régimen Fascista, Italia se---
 dió la Constitución de 1947 cuyo artículo 39 decía: " La---
 organización sindical es libre. No puede imponerse a los---
 sindicatos más obligación que la de registrarse en la Ofi---
 cina local o central, en los términos que establezcan las---
 Leyes... Los sindicatos registrados disfrutan de personali-
 dad Jurídica. Pueden en una representación unitaria y pro-
 porcional al número de miembros de cada uno, celebrar Con-
 tratos Colectivos de Trabajo obligatorios para todos los --
 miembros de la categoría a la que se refiere el contrato ".
 Abatió pues el régimen anterior y permitió la celebracióm---
 de Contratos Colectivos entre un sindicato y un sólo pa---
 trón. Restableció el Derecho de Huelga para los obreros, --
 y sobre la naturaleza misma del Contrato Colectivo de Tra-
 bajo en Italia, según Santoro-Pissarelli (14) participe de --
 los dos aspectos, es decir, es un contrato privado y al re-
 glamentarlo el artículo 39 Constitucional Italiano, tras---
 ciende esa esfera y se convierte en Público y puede carac-
 terizarse como un REGLAMENTO COLECTIVO EN FORMA CONTRACTUAL.

Para concluir el panorama Europeo sobre la evo-
 lución del Contrato Colectivo de Trabajo, consideramos al--
 Derecho Español, que contiene enseñanzas útiles para nues-
 tro objeto.

La Ley de Jurados Mixtos del trabajo y la Ley-
 del Contrato de Trabajo, dadas ambas en España en el año -
 de 1931, crearon las siguientes Instituciones:

(14) Nozioni di Diritto del Lavoro. Cit. por De la Cueva.T.II
 Pág. 529.

- 1.- Las Bases de los Jurados Mixtos.
- 2.- Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- 3.- Las Bases Convencionales Plurales.
- 4.- El Reglamento de Taller y
- 5.- Los Contratos Colectivos de Trabajo. (O Contrato de Grupo).

Alonso Olea(15) hace una distinción entre - los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y los Contratos Colectivos a los que llama CONTRATO DE GRUPO, para no confundirlos con aquellos, que en otras legislaciones- como la nuestra se llaman (Los Pactos Colectivos) Contratos Colectivos.

Para el citado autor, el Derecho Civil no regula el Contrato de Trabajo por no encuadrar en ninguna de las figuras tradicionales y concluye diciendo " es precisamente el problema de las fuentes del Derecho positivo ". Para este autor Español, el Contrato Colectivo (PACTOS COLECTIVOS), era una fuente autónoma de Derecho Positivo y constituían una renuncia del Derecho Civil. Así - para el Derecho Español, éstos Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, era " Una forma propia de expresión -- del Derecho del Trabajo ".

La Legislación Española consideró de todas formas, (nuevamente la tesis Mexicana), que el Derecho del Trabajo constituía sólo un mínimo de Derechos para -- los trabajadores, de cuyas ideas estaban impregnados los- Pactos Colectivos). Estos podían celebrarse libremente -

(15) Manuel Alonso Olea. Pactos Colectivos y Contratos de - grupo. Madrid. 1955. Pág. 84 y sigs.

por las partes y SU UNICO LIMITE lo constituía el mínimo establecido en la Constitución y en escala jerárquica descendiente: La Ley, Las Bases de los Jurados Mixtos, y, -- los Pactos Colectivos. Este límite por supuesto funcionaba en beneficio del trabajador por lo que de hecho siempre se superaba en éstos, dicho contenido.

En resumen el Derecho Español consideró, que el Contrato Colectivo o Pacto Colectivo para usar su terminología, era una Institución que, derivado de la libre-voluntad de las partes, se transforma en una Institución de Derecho Público por disposición Constitucional.

A pesar de las múltiples discrepancias que existen entre éstos diversos autores, en nuestro Derecho Mexicano, seguimos utilizando el nombre que le dé la definición legal: " Contrato Colectivo de Trabajo ".

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO

Los antecedentes más remotos podemos decir que sucedieron en el siglo pasado debido a los brotes sociales que surgieron en nuestro país, así podemos citar como ejemplo el convenio a que llegaron los Mineros de Pachuca después de una huelga en el año de 1868. El Maestro Alfonso López Aparicio (16) nos relata de una huelga de los Tejedores de las Fábricas de Tlalpan en donde se redujo la jornada de trabajo para las mujeres y los niños.

Pero el " Acontecimiento más trascendente en-
(16) Alfonso López Aparicio. El Movimiento Obrero en México.
1958.

la esfera social acaecido en el año de 1872, fué la ----
 creación del " Círculo de Obreros de México"(17) que for--
 muló el REGLAMENTO GENERAL PARA REGIR EL ORDEN DEL TRA--
 BAJO EN LAS FABRICAS UNIDAS DEL VALLE DE MEXICO. Este ---
 reglamento sin duda alguna, constituye el Primer intento
 de la clase obrera por reglamentar colectivamente el tra--
 bajo, adelantándose incluso a las reglamentaciones de ---
 los Industriales.

Es importante destacar que el propio Círcu
lo de Obreros dió a conocer LA CONSTITUCION POLITICA DE -
 LA CLASE TRABAJADORA y que años más tarde, al celebrar --
 el Primer Congreso Obrero Permanente en el año de 1876, -
 dió a la luz pública un manifiesto del cual copiamos su --
 apartado número 6o. por considerarlo de suma importancia:
 el Congreso pugnará por ... " lo.- La fijación del tipo -
 de salarios en todos los Estados de la República según lo
 requieran las circunstancias de la localidad y del ramo -
 de que se trate, o sea la valorización del trabajo por --
 los mismos trabajadores con el propio derecho que los ca-
 pitalistas tienen para poner precio a los objetos que for-
 man su capital "(18).

Como se desprende de la letra de éste apar
tado, se pretendía reglamentar el salario mediante la fi-
 jación de tipos, ya por regiones, ya por ramas de la in-
 dustria que en muy poco varían con los salarios regiona-
 les que se fijan en la actualidad.

(17) Alfonso López Aparicio. El Movimiento Obrero en México.
 1958. Pág. 108.

(18) Ob. Cit. Pág. 110.

Pero no obstante el gran auge que La Asociación de éste tipo cobró en aquella época, más tarde orientó su camino hacia el Cooperativismo y la Mutualidad. Apartandose de la idea sindical, por lo que poco o nada pudo progresar en su evolución el Contrato Colectivo en ésta época.

El escritor José C. Valadez (19), comenta -- " La falta de ideas precisas, la inconsistencia de la -- propaganda, la debilidad de la Industria y la incompetencia de una naciente organización, frente al gigantesc -- desarrollo político del nuevo régimen. fueron las causas de su rápido ocaso ". López Aparicio(20) agrega: " A ésta -- indecisión, a ésta falta de madurez en la clase directo -- ra de los obreros, y a la política hostil del régimen -- se debió que el movimiento obrero, que comenzaba a organiza -- rse entrase en decadencia... Suprimidos los periódicos obreristas, perseguidos los dirigentes de los trabajado -- res, y amenazados éstos constantemente por una policía a sueldo de las empresas, todo intento de organiza -- ción tenía que fracasar o dar raquíticos resultados. El movimiento obrero y con él el Contrato Colectivo sufrió -- la amenaza de quedar como un simple esfuerzo esteriliza -- do. Tendrían que pasar muchos años, antes de su vigoroso resurgimiento."

Y así fue en efecto, hasta los albores -- del presente siglo, en que despertó definitivamente el -- obrero Mexicano. Por ésta situación el Contrato Colectivo de Trabajo en nuestro siglo recogió la Doctrina Euro --

(19) José C. Valadez. El Nacimiento del Porfirismo en Méxi -- co. Pág. 399.

(20) Ob. Cit. Pág. 114.

pea y las enseñanzas ya vistas, si bien la Doctrina Mexicana, - Doctrina propia y ejemplar, añadió a las conclusiones Europeas sus experiencias particulares, al ser México el primer país en el mundo que elevó el trabajo a la categoría de Derecho Constitucional en su Constitución Social de 1917. Meses antes que lo hiciera la Constitución de Weimar en Alemania y que estaba impregnada de las mismas ideas sociales.

El Contrato Colectivo de Trabajo en México, fue por primera vez reglamentado en La Ley del Trabajo de Yucatán de 1915 bajo el nombre de " Convenios Industriales " pues las otras Leyes preconstitucionales que más anteriormente mencionamos poco o nada nos enseñaron con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo.

Fue la Revolución Social de 1910 cuyo germen se dejara sentir en los movimientos de Cananea y Río Blanco, fue el espíritu que alentaron los hermanos Flores Magón, fue la sangre de los trabajadores muertos, la que vino a germinar en la maravillosa obra de 1917, cristalización de todas las esperanzas de los trabajadores de México.

Nuestra Constitución de 1917 no consignó en forma expresa en su artículo 123 dedicado al trabajo, -- al Contrato Colectivo. Esta omisión ha dado lugar a que algunos autores nieguen su Constitucionalidad. Para nuestro objetivo y sin que pretendamos polemizar ni agotar todo el tema de ésta materia, sostenemos la Constitucionalidad del Contrato Colectivo, pues se desprende en forma clara y precisa de la lectura de los apartados XVI, - XVII, XVIII del artículo mencionado.

Jurídica y lógicamente es correcto deducir que, si la fracción XVI reconoce el Derecho de los Trabajadores y Patronos a coaligarse o a agruparse en -- defensa de sus intereses, lógicamente, está reconociendo los Pactos o Convenios, o resoluciones a que pueden llegar dichas agrupaciones que se sancionan jurídicamente. -- Más aún al reconocerse el Derecho de Huelga en la fracción XVII y al estatuir la fracción XVIII que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, está más que tácitamente, para nosotros de una manera expresa y clara, reconociendo los Convenios o Pactos a que puedan llegar las partes (trabajadores y patronos) para lograr ese objetivo, si está unánimemente reconocido por la Doctrina y la Jurisprudencia, que UNA DE LAS FORMAS DE CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ES MEDIANTE LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. No agregaremos más al respecto -- por considerar este punto suficientemente claro y además porque la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de la -- Constitución, reglamenta nuestra Institución derivada -- del artículo 123 Constitucional.

Llegando a este punto, la interrogante -- obligada es la siguiente: " ¿ CUAL ES LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en el Derecho Mexicano ? " .

La respuesta a la interrogante planteada es la siguiente: EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO, ES UNA INSTITUCION DE DERECHO PUBLICO Y FUENTE AUTONOMA DE DERECHO OBJETIVO. ADEMAS, AL ESTIPULARSE OBLIGATORIO PARA LOS PATRONOS EN LA LEY MEXICANA, ES UN DERECHO DE CLASE, DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

Jurídica y lógicamente es correcto deducir que, si la fracción XVI reconoce el Derecho de los Trabajadores y Patronos a coaligarse o a agruparse en -- defensa de sus intereses, lógicamente, está reconociendo los Pactos o Convenios, o resoluciones a que pueden llegar dichas agrupaciones que se sancionan jurídicamente. -- Más aún al reconocerse el Derecho de Huelga en la fracción XVII y al estatuir la fracción XVIII que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, está más que tácitamente, para nosotros de una manera expresa y clara, reconociendo los Convenios o Pactos a que puedan llegar las partes (trabajadores y patronos) para lograr ese objetivo, si está unánimemente reconocido por la Doctrina y la Jurisprudencia, que UNA DE LAS FORMAS DE CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ES MEDIANTE LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS-COLECTIVOS DE TRABAJO. No agregaremos más al respecto -- por considerar este punto suficientemente claro y además porque la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de la -- Constitución, reglamenta nuestra Institución derivada -- del artículo 123 Constitucional.

Llegando a este punto, la interrogante -- obligada es la siguiente: " ¿ CUAL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en el Derecho Mexicano ? "

La respuesta a la interrogante planteada es la siguiente; EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO, ES UNA INSTITUCION DE DERECHO PUBLICO Y FUENTE AUTONOMA DE DERECHO OBJETIVO. ADEMÁS, AL ESTIPULARSE OBLIGATORIO PARA LOS PATRONOS EN LA LEY MEXICANA, ES UN DERECHO DE CLASE, DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

La definición antes citada nos la da el Doctor Mario De la Cueva ' definición esta con la que estamos de acuerdo (21).

Anotamos algunas consideraciones para - aclarar nuestra postura al respecto:

PRIMERA.- ES UNA INSTITUCION DE DERECHO PUBLICO porque el sindicato es en nuestro Derecho un " ente " de Derecho Público. No dotado de la potestad que es privativa del Estado, pero por disposición de la Ley dotado de autoridad. Autoridad que tiene tres aspectos: 1.- Autoridad para normar la conducta interna de sus SOCIOS. (darse estatutos, reglamentos, etc.) 2.- Autoridad externa para imponer a sus propios miembros el Contrato Colectivo y 3.- Autoridad trascendente sobre los terceros trabajadores libres de la negociación a los que les imponen el Contrato.

" La extensión del Contrato Colectivo - no es un mandato caprichoso del sindicato, SINO UNA -- EXIGENCIA CONSTITUCIONAL, y esta extensión del Contrato Colectivo puede unicamente explicarse como ejercicio del poder público ". Consideramos igualmente que la distinción entre el Derecho Público y el Derecho -- Privado tiene un valor de tipo histórico y que a través del tiempo y en los diferentes regímenes según su ideología, una Institución de Derecho Privado, se ---- transforma en Institución de Derecho Público y visever sa aunque en este sentido en menor proporción, razón -- por la cuál aceptamos que la naturaleza jurídica del - Contrato Colectivo en nuestro Derecho es la de UNA INS

(21) Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. T. II. Pág. 614.

TITUCION DE DERECHO PUBLICO, eminentemente Constitucio
nal, obligatorio y trascendente.

SEGUNDA:- ES FUENTE AUTONOMA DE DERE-
CHO OBJETIVO. Porque estando el Contrato Colectivo com
puesto de varios elementos en su parte NORMATIVA al --
igual que una norma objetiva, se hace extensiva " Uni-
versal " y trascendente incluso a personas ajenas a --
los pactantes. NO PUEDE SER UN CONTRATO, ni siquiera -
CONTRATO NORMATIVO, porque el Contrato supone un acuer
do de voluntades y en nuestro Derecho no solamente en-
la gran mayoría de casos faltan esas voluntades, sino-
que incluso el Contrato Colectivo puede emanar de una-
sentencia colectiva, que, por muchos esfuerzos que se
hagan, no puede ser equiparado a un Contrato de Dere-
cho Común. Pensamos con el Maestro De la Cueva que: EL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA FORMA NUEVA DE --
CREACION DE DERECHO OBJETIVO, porque " Ciertamente es-
un acuerdo de voluntades (no siempre dijimos), pero-
el Contrato de Derecho Civil se construye sobre el --
principio de la autonomía de la voluntad. Cada hombre
es libre para vender o arrendar sus propiedades y no --
se le puede forzar porque lo amparan la Constitución -
y el Código Civil. El Contrato Colectivo de Trabajo es
una Institución necesaria, porque los grandes proble-
mas sociales tienen que resolverse; por esto se impone
autoritariamente al patrono . A la vida social no im-
porta que un particular conserve su heredad o la trans-
mita a otro particular. Pero las relaciones de trabajo
no son asunto individual, ni son unacuestión meramente
patrimonial.- Importan a toda la colectividad, que --
quiere una justa proporción entre el capital y el tra-
bajo y que cree, por las modalidades especiales de la-

vida contemporánea, que el Contrato Colectivo de Trabajo es el camino para lograrla. El Contrato Colectivo de Trabajo sirve para poner fin, aún cuando sea temporalmente, a la lucha entre los factores de la producción. La asimilación se torna una cuestión terminológica, pero no de esencia. " (22).

TERCERA.- ES UN DERECHO DE CLASE. Esta afirmación en cuanto a la esencia y naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo en México, nos parece fuera de toda duda, porque nuestra legislación a diferencia de las Europeas, (muchas Americanas han seguido los pasos-nuestros), no sólo han sancionado ésta Institución Constitucionalista, sino que además su Ley reglamentaria, -- en su artículo 387 establece la obligación de los patronos de firmar los Contratos Colectivos por lo que constituye un Derecho de los trabajadores, Derecho de clase, Derecho de la clase organizada.

d).- OBLIGATORIEDAD DE FIRMAR CONTRATO COLECTIVO.

Nos corresponde precisar cuando los patronos y los trabajadores caen dentro de la hipótesis de la Ley para estar obligados los patronos y tener el derecho de exigir los trabajadores, la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Ante tal obligatoriedad planteamos las siguientes interrogantes: ¿ De dónde nace para los patronos la obligación de firmar el Contrato Colectivo de Tra

(22) Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. T. II. Pág. 620.

bajo ? ¿ De dónde nacen los Derechos de las agrupaciones sindicales para exigir la celebración de dichos pactos - Colectivos?, las respuestas a las interrogantes planteadas podemos afirmar sin lugar a dudas que: ¡ Esos Derechos y Obligaciones se derivan de la Ley.!

La Ley Federal del Trabajo al respecto -- dispone lo siguiente:

" Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de huelga consignado en el artículo 450."

Del texto citado se desprende la obligatoriedad del patrón de celebrar Contrato Colectivo de -- Trabajo.

El Maestro Nestor De Buen L. hace notar en su libro algunos errores al texto de la Ley uno técnico por lo que se refiere al término "Contrato" y otro -- error gramatical por lo que respecta al término "Ejercicio", sin embargo concluye diciendo " En lo esencial -- esta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar con los sindicatos, una mejora de sus condiciones de trabajo (23).

(23) Nestor De Buen L. Derecho del Trabajo. T.II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. Pág. 684.

Para dar una idea de lo que significó el --- Contrato Colectivo de Trabajo antes a la Ley de 1931, el --- Maestro De Buen, cita las versiones de Maximiliano Camiro, que al respecto dijo:

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

"Para la masa patronal el Contrato Colectivo de Trabajo es la renuncia de su facultad de dirección en el trabajo, es la nulificación de su gestión en la empresa, es la subordinación absoluta a la sociedad obrera, es la ruina. Esta masa, no quiere ni oír el nombre de Contrato Colectivo." (24).

Al respecto el Maestro De Buen reconoce que-

(24) Nestor De Buen L. Derecho del Trabajo. T.II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981. Pág. 684.

las versiones citadas son ciertas relativamente ya que muchas veces el sindicalismo ha servido en muchos casos en sentido opuesto a los intereses de los trabajadores.

¿ A qué se debe entonces si muchos escritores afirman que el Contrato Colectivo de Trabajo es el mejor instrumento que puede utilizar el sindicato titular para buscar incansablemente la superación de las condiciones de trabajo de sus agremiados ? . Lo que pasa es que la realidad es muy diferente a la teoría y más cuando un Contrato de Trabajo es administrado por sus representantes de los trabajadores, manejado al arbitrio de los dirigentes sin dar intervención a sus afiliados, en este caso el Contrato Colectivo de Trabajo es el medio del que se sirven los dirigentes sindicales para obtener beneficios personales no importando cuáles sean y sigan siendo las condiciones de trabajo de sus agremiados. De ahí la importancia que los dirigentes sindicales sean trabajadores que realmente representen los intereses de sus compañeros, (lo que en México casi nunca sucede) para buscar mejores condiciones de trabajo y plasmar en los mismos, condiciones que cada día sean mejores, sin desconocer que necesariamente tengan que ser dichas condiciones adecuadas a la realidad del momento en que se esté viviendo.

**LA CONCURRENCIA DE VARIOS SINDICATOS
Y CON CUAL DEBE CELEBRARSE CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.**

Para resolver el problema planteado el Legislador dispone en el artículo 388 de la Ley Federal

del Trabajo, lo siguiente:

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

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

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

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabaja-- dores de la misma profesión que formen parte del sindi-- cato de empresa o de industria" (25).

EN QUE FORMA SE PUEDEN CELEBRAR LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El Maestro Nestor De Buen L. nos resume-

25) Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A. 1986. Pág. 184.

las formas en las que se puede llegar a celebrarlo, de acuerdo a la Ley (26).

- " a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (artículo 387).
- b) Por convenio directo entre las partes, - derivado de un conflicto de huelga --- (artículo 387. Segundo párrafo, 450 -- II y 469-I y II).
- c) Como resultado de un arbitraje de una -- persona o comisión libremente elegida -- por las partes, como consecuencia de -- conflicto de huelga (artículo 469-III)
- d) Por sentencia colectiva dictada por la - Junta de Conciliación y Arbitraje, en -- conflicto de huelga (artículo 469-IV)
- e) Por sentencia colectiva dictada en un -- conflicto colectivo de naturaleza econó- mica, por la Junta de Conciliación y -- Arbitraje (artículo del 900 al 919) A- Éste procedimiento deben de recurrir -- los sindicatos gramiales que son minori- tarios respecto de todo el personal de - una empresa o establecimiento y que por- lo mismo, no tienen acceso al derecho -- de huelga.

e).- REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo, para -- ser tal, debe contener todos y cada uno de los requisitos de fondo y forma ya esenciales, ya accidentales de que está compuesto.

A.- ELEMENTOS DE FONDO. Nuestro Contrato Colectivo está integrado por tres clases de normas:

- 1o.- Una Envoltura o grupo de normas que le dan configuración o forma externa
- 2o.- Un Núcleo o conjunto de disposiciones que constituyen la parte normativa del Contrato. y
- 3o.- Un Elemento Obligatorio que está formado por el conjunto de disposiciones tendientes a hacer efectivo el elemento normativo del Contrato.

Este grupo de normas, debe existir en todo Contrato Colectivo. El Núcleo y el Elemento Obligatorio son elementos esenciales de todo Contrato Colectivo, que deben contenerse en todo pacto. Sobre el elemento -- que constituye la envoltura, es posible que falte éste, -- supliendose entonces por las disposiciones legales que -- dan forma así al Contrato.

En esta materia todos los tratadistas Mexicanos están de acuerdo con ligeras variantes, en seguida precisamos los caracteres de nuestra legislación positiva.

Nuestro artículo 386 de la Ley Federal del

Trabajo define así al Contrato Colectivo: " Artículo 386. Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado -- entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos " (27).

De la anterior definición deducimos que - nuestro Contrato Colectivo para ser tal necesita: a).-Ser un convenio, es decir, acuerdo de voluntades. Este elemento es esencial al Contrato Colectivo. b).- Que los Sujetos sean por un lado necesariamente UN SINDICATO y del lado patronal uno o más patrones o sindicatos patronales. Este requisito también es esencial al Contrato, de tal manera que los trabajadores aislados firmarían Contratos Individuales pero no un Contrato Colectivo, cuya característica principal se la imparte el sindicato como sujeto signante, y c).- Que contenga determinadas cláusulas esenciales o bases para la prestación del servicio, " condiciones " como dice nuestra Ley. Estas condiciones constituyen en nuestro concepto el elemento Normativo o Núcleo.

Conforme a nuestro Derecho, para configurarse un Contrato Colectivo debe ser : 1.- UN CONVENIO -- recuerdese que no todo convenio es contrato y que las voluntades pueden producir ACTO UNION o acuerdo de voluntades. 2.- En éste convenio debe pactarse condiciones por -- UN SINDICATO O VARIOS Y UNO O MAS SINDICATOS PATRONALES O UN PATRONO. 3.- Debe contener las cláusulas esenciales --

(27) Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edición 54a. Editorial Porrúa, S.A. México. 1986. Pág. 163.

estipuladas en la Ley.

B.- ELEMENTOS DE FORMA: El artículo 390 - de nuestra Ley Federal del Trabajo dice: " artículo 390. 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 de Conciliación y Arbitraje, o ante la autoridad correspondiente 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 ".

En conclusión el Contrato Colectivo de Trabajo para su plena validez, precisa de la intervención de las voluntades que hemos precisado, sindicato y patronos y que en el mismo se incluyan determinadas cláusulas que son esenciales para su validez. Las normas de ejecución, así como su envoltura y los demás requisitos formales para la existencia del contrato, que son lo que llamaremos " EL MARCO DONDE SE DESENVUELVE DICHA INSTITUCION ".

f).- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Pasamos a precisar el contenido del Contrato Colectivo en cuanto a la clase de normas que lo

informan, en nuestro Derecho Positivo.

El Contrato Colectivo, puede ser visto desde dos ángulos a este respecto.

- 1.- Formalmente y
- 2.- Materialmente.

Formalmente. Es el documento que contiene las cláusulas que establecen las formas y condiciones de la prestación del trabajo de un grupo de trabajadores.

Materialmente.- Es un convenio, un acuerdo de voluntades encaminadas a producir un determinado efecto jurídico.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo nos dice lo que mínimamente deben contener los Contratos Colectivos de Trabajo.

" Artículo 391. El Contrato Colectivo 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 capacitación o adiestramiento inicial que se debe 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 deben integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Los artículos 392 y 395 de nuestra Ley -- hacen mención de otras cláusulas que pueden contener los Contratos Colectivos pero que las mismas pueden ser normas, ya esenciales, ya accidentales, sin embargo desde el punto de vista práctico, los Contratos Colectivos de Trabajo sus cláusulas o normas que contienen pueden agruparse en las siguientes categorías:

- a).- Cláusulas Administrativas;
- b).- Cláusulas Sociales;
- c).- Cláusulas Sindicales; y,
- d).- Cláusulas Económicas, incluyendo tabulador de salarios.

El Doctor Mario De la Cueva refiriéndose-

a los Contratos Colectivos de Trabajo nos dice que después de su nacimiento, la vida de los Contratos Colectivos cruza por tres momentos que la Ley reglamenta y que son: " LA DURACION; LA REVISION Y LA TERMINACION " (28).

g).- DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La duración asignada al Contrato Colectivo implica el señalamiento del día y hora en que principiará a surtir sus efectos, lo cual, a falta de una regulación expresa, se determinará, de conformidad con el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, por la fecha y hora del depósito; de la misma manera, la terminación del plazo de vigencia dependerá del inicio del lapso de duración.

Respecto a la duración del Contrato Colectivo nos dice el Doctor Mario De la Cueva que entran en juego dos principios: 1.- La necesidad de una paz social o de una tregua y 2.- La creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. Así, una de las funciones principales en torno a los términos de vigencia debe ser la armonía entre esos dos principios, llegando a la síntesis: " Un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración "(29).

Refiriéndonos al mismo tema la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 391 fracción

(28) Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del -- Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.T.II. Pág. 465.

(29) Ob.cit. Pág. 465.

III. " Artículo 391. El Contrato Colectivo contendrá:

I.-...

II.-...

III.- Su duración o la expresión de ser - por tiempo indeterminado o para obra determinada;... " Y en el artículo 397 nos dice: " Artículo 397. El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcial mente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo - 399. "

Por lo antes expuesto y de acuerdo a la -- Ley Federal del Trabajo concluimos: Que el Contrato Co-- lectivo puede ser por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada.

h).- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Revisión es el procedimiento de reestu dio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas y que dicha revisión corresponde al Sindica to Titular del Contrato Colectivo de Trabajo que es -- aquel a quien le corresponde el ejercicio de los dere-- chos y acciones sindicales.

La Ley Federal del Trabajo refiriéndose a la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo nos dice en sus artículos 398, 399 y 399 Bis lo siguiente:- El artículo 398 determina quienes pueden pedir la revi-- sión. " Artículo 398. En la revisión del Contrato Colec tivo se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

" Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los Contratos Co-

lectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo."

De los artículos antes citados podemos concluir que la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo debe ser por lo menos, cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, (art.399 bis) y cada dos años, por lo que hace a la revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo, (art. - 399).

Es importante destacar que debido a la inflación y a la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, últimamente se han incrementado los salarios de acuerdo a la alza de precios de los artículos en el mercado, aumentos que se han denominado: " aumentos de emergencia " pero creemos que aún con estos aumentos, el trabajador cada día ve disminuido su salario, ya que dichos aumentos de emergencia no son suficientes para poder seguir sobreviviendo el trabajador.

Podemos concluir diciendo que la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo es y debe ser, una labor importante para el sindicato titular de dicho contrato, por lo que, para lograr que el contrato siga conservando su vigencia y cumplir con el principio general que se señala en el artículo 2o. de la Ley Laboral que es: " conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones "; los trabajadores deben contar con los mecanismos apropiados para seguir como dice el Dr. Mario de la Cueva, inyectando nueva vida al contrato, evitando su destrucción.

Ante este planteamiento surge al sustentante las siguientes interrogantes: ¿ En manos de quienes se encuentra el Contrato Colectivo de Trabajo ?, ¿ Podrán acaso los trabajadores tener intervención directa, en plantear sus peticiones de acuerdo a sus necesidades para mejorar sus condiciones de trabajo ?, ¿ Los representantes de los sindicatos titulares del Contrato Colectivo, serán realmente trabajadores que busquen cumplir el principio de defender los intereses de sus agremiados ?.

Para el caso de que el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo realmente represente los intereses de sus agremiados y sea el que plantee la revisión del Contrato Colectivo, ¿ Qué pasos debe seguir para lograr una modesta revisión de su Contrato Colectivo de Trabajo ?.

La práctica ha enseñado algunas mínimas experiencias por lo que toca a la REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, la cual exponemos los pasos que creemos importantes a seguir y partimos de lo siguiente:

Tomando en cuenta que el Contrato Colectivo es un convenio celebrado entre sindicato de trabajadores y patrones, que concreta un derecho de clase, que el Contrato Colectivo junto con la huelga constituyen los pilares fundamentales del Derecho Colectivo de Trabajo; que se considera como una presunción de equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo, que la existencia tan común de contratos colectivos de trabajo firmados a espaldas de los trabajadores como medio de protección en contra de un sindicalismo genuino y el apoyo que las autoridades otorgan a estos " contratos de protección ", nos indican, su importancia en términos del control social que significa.

En el presente trabajo pretendemos sistematizar algu

nos elementos que deben tomarse en cuenta para que la organización de trabajadores asuma de acuerdo a sus intereses, la firma o revisión de su Contrato Colectivo, tomando en cuenta que la convención colectiva no sólo es un medio de incrementar los salarios o mejorar las prestaciones económicas o sociales, sino que es un momento en que se ponen en tensión la totalidad de las relaciones y fuerzas entre empresa y sindicato, y en el que se presenta la oportunidad para precisar la interpretación y los términos del cumplimiento de los derechos y obligaciones y la posibilidad de establecer soluciones lo más integrales posibles.

Debemos diferenciar la firma, de la revisión del -- Contrato Colectivo. La firma de un Contrato Colectivo representa -- para el sindicato una forma de dar vigencia a su razón de ser; un medio de representación y defensa de los trabajadores. Para el patrón significa normar su vida laboral y ligarse a una determinada organización sindical. En el caso de la revisión del Contrato Colectivo, este ya existe firmado pero al concluir su periodo de vigencia, se pretende mejorarlo.

Las actividades relativas a la convención colectiva constituyen una tarea permanente en la vida sindical. La formulación de la pretensión, su concreción en un Pliego de Peticiones, -- su negociación, su acuerdo y su aplicación, forman un todo que debe estar presente en la política de una organización, entre cuyos fines está el mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus representados; finalidad ligada a los demás objetivos del sindicato, como lo es la representación, educación y defensa de sus agremiados, así como la lucha por una sociedad más justa como en repetidas ocasiones hemos mencionado.

I. PREPARACION DE LA NEGOCIACION.

Una adecuada preparación será la mejor garantía de-

una negociación favorable para los intereses de los trabajadores. Asumir la negociación en forma espontánea puede derivar en una experiencia que haga retroceder a la organización en su conjunto.

La preparación, la realización y la evaluación posterior a la negociación, no son etapas mecánicas. Así, el análisis que debe llevar a cabo el sindicato, si bien lo ubicamos como primera parte de la preparación, no significa en manera alguna que dicha tarea concluya aquí, ya que la reflexión permanente en la vida sindical es un factor que, en forma constante, modifica la correlación de fuerzas existente entre sindicato y patrón.

La preparación de la comisión negociadora también constituye una tarea constante. Una preparación mecánica y un aprendizaje recetario pueden resultar negativos para las actividades que se contemplan para el futuro. Recordamos el caso de una comisión revisora que, al llevar a cabo sus actividades preparatorias de capacitación, en todo momento partió de la idea de una actitud patronal agresiva, e instrumentó mecanismos de defensa diversos, a fin de impedir que esta actitud patronal los colocara en posición de desventaja. Al llevarse a cabo la negociación real con la empresa, la comisión sindical asumió una actitud de gran tensión, y antes de que la empresa manifestase actitud agresiva alguna, la parte sindical ya estaba defendiéndose de supuestos ataques que no existían, reduciendo la conducta flexible y natural tan necesaria en una negociación contractual.

La preparación, debe ser una tarea permanente y colectiva que permita la firma o revisión del Contrato Colectivo en términos favorables a los trabajadores, y además, brinde una experiencia para la comisión sindical negociadora y que fortalezca al sindicato en su conjunto.

a).-- DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD:

1.- Análisis de la realidad nacional e internacional.

Dependiendo de los recursos y de las condiciones particulares de cada organización, conviene hacer un análisis lo más -- amplio posible, sobre la realidad económica, política y social del -- país, así como a nivel internacional.

A continuación señalaremos, de modo enunciativo algunos aspectos que pueden tomarse en cuenta en este análisis: El carácter de la crisis del sistema capitalista y sus particularidades en -- el caso mexicano; su alcance y efectos a corto y mediano plazo. En -- virtud de que el centro de trabajo no tan solo está influenciado por la situación nacional sino que está sujeto a una división internacio -- nal del trabajo, sufrirá los efectos e influirá eventualmente en las causas de los fenómenos inflacionarios mundiales, política de con -- trol de salarios, transferencia de utilidades a nivel internacional, -- fenómenos que afectan las condiciones del trabajador. A nivel nacio -- nal, la política económica y laboral que implementa el gobierno en -- turno y, en particular, los límites que éste pretende imponer a los -- trabajadores en sus salarios a través de los topes salariales y otro -- tipo de medidas. La relación existente entre los precios y los sala -- rios, y como consecuencia, la pérdida del poder adquisitivo de és -- tos últimos y su repercusión en las condiciones de vida del trabaja -- dor y su familia, los incrementos salariales que se han convenido en -- el mercado y en particular en la rama industrial donde pertenece en -- muchas ocasiones el propio centro laboral.

En fin, ubicar el marco general que rodeará la nego -- ciación, permitirá una actitud más objetiva, tanto de la comisión -- como de la propia organización sindical.

2.- Análisis de la empresa, interno y externo. Posi -- bilidades económicas.

Para una organización sindical en un país como el nuestro, es de fundamental importancia obtener la mayor información sobre cuál es la posibilidad real de la empresa para acceder a las pretensiones del sindicato. Esta información resulta en ocasiones difícil de obtener, si tomamos en cuenta la frecuencia con la que se simulan los estados contables y la actitud tan común de los patrones de negarse, por sistema, a las peticiones de los trabajadores alegando imposibilidad económica.

Entre algunos otros aspectos que pudiesen tomarse en cuenta para su estudio, señalamos los siguientes: Análisis de los estados financieros, balance general y estado de pérdidas y ganancias, y en caso de ser posible un análisis comparativo de estos estados en varios ejercicios contables. Análisis del estado de costo de producción y ventas, que nos permita determinar la participación de la mano de obra en los costos totales de producción, los volúmenes de producción de la empresa en un momento dado, el costo total del producto así como el volumen de ventas y los precios de venta unitarios. La situación del producto en el mercado, importancia, calidad y grado de competitividad. Los planes de expansión de la empresa; sus inversiones en activos y el volumen de sus pasivos y capital, con el fin de determinar el grado de liquidez y solvencia de la empresa. La relación con otras empresas nacionales o extranjeras, el conocimiento sobre los verdaderos propietarios de la empresa y las características del grupo al cual pertenezca la empresa, incluyendo su influencia política y económica.

3.- Análisis de la organización y funcionamiento sindical interno y externo. Participación y fuerza.

Entre los diversos aspectos que pueden contemplarse conviene analizar la consolidación interna que en la sección -

o en el sindicato se haya logrado; la experiencia de lucha obtenida, el nivel de conciencia de los trabajadores y en general, el grado de organización, de participación en los diferentes niveles del sindicato; el nivel de democratización de la organización perteneciente a una central oficialista o de carácter democrático; el nivel de relaciones que se tengan con otras organizaciones sindicales populares, el número de afiliados con relación a los trabajadores libres y de confianza; el avance de la formación y la fuerza económica del sindicato, tanto en su patrimonio común como en su fondo de resistencia.

Los aspectos señalados anteriormente nos permitirán determinar el nivel de fuerza organizativo, político, material o ideológico, con que cuenta la organización para enfrentarse al capital, con motivo del eventual movimiento de huelga; se trata de no sobrevalorar nuestras fuerzas ni subvaluar las mismas. Sin embargo, no tan solo en el plano de este enfrentamiento conviene la realización del análisis, también constituye un instrumento que permita a la organización orientar la negociación en un determinado sentido desde la misma elaboración del pliego petitorio.

4.- Análisis de la relación obrero patronal en el centro de trabajo.

Esta parte del análisis se ve involucrada por dos factores de producción, uno en relación con el otro. Determinar si el nivel de estas relaciones es estable positivamente o de lo contrario, si la relación está problematizada por diferencias permanentes. Para estos efectos es importante conocer el carácter real de estas diferencias, la medida en que las mismas son originadas por deficiencias del patrón o de la propia organización sindical, evaluar el número de revisiones que hayan existido en el pasado y el tipo de relaciones que exista con el patrón, determinar qué aspectos en su caso dificultan la relación y cuales son superables a través del diálogo o de medidas

administrativas diversas.

La contratación colectiva implica una revisión integral de la relación obrero patronal y constituye una oportunidad -- para solucionar problemas que en la vida cotidiana se han presentado. Tomemos en cuenta que para una organización sindical es importante buscar reglas de juego claras con el patrón que no lleven al desgaste permanente al sindicato sino a su consolidación, sin que esto quiera decir que las diferencias de clase sean superables por la conciliación.

b).- LA ELABORACION DEL PLIEGO PETITORIO. Organización y participación de los trabajadores.

1.- Proceso de consulta para la elaboración del --- Pliego Petitorio. En relación a este proceso de consulta para la elaboración del Pliego Petitorio es importante señalar que este momento de la vida sindical es coyuntural por cuanto permite que la opinión de los trabajadores se exprese en razón de lo que éstos -- consideran como más importante de conseguir en su Contrato Colectivo.

Hay organizaciones democráticas que han caído en el vicio de considerar que el Comité Ejecutivo es el sindicato o bien, que este órgano de poder en el sindicato es el que debe resolver lo fundamental en la lucha de la organización. En relación a la elaboración del pliego consideramos que es un error el que solamente el Comité Ejecutivo intervenga en ello. Ya que esto impide la participación de los trabajadores en este momento tan importante.

A partir de la opinión de los trabajadores manifiesta en sus asambleas generales o departamentales, de la discusión y aportación de los delegados y finalmente, con la participación del Comité Ejecutivo seccional o nacional en su caso, se debe construir

un proceso de abajo hacia arriba, que permita la realización de la democracia como punto de avance en la consecución de los objetivos de la organización natural de los trabajadores, del sindicato y -- concretamente, la elaboración de un Pliego Petitorio que recoja -- realmente el sentir de los trabajadores.

2.- Determinación de objetivos y jerarquización de los mismos.

En la elaboración del Pliego Petitorio se debe contemplar la estrategia general de la negociación.

Convertir en objetivos claros las necesidades y pretensiones, significa ubicar éstas en cuanto a su tiempo, corto, mediano o largo plazo y en cuanto a su amplitud, general o particular; en cuanto a su estabilidad, permanentes o transitorias; en cuanto a su carácter, político o reivindicativo; y en general, en cuanto a la importancia que tienen unos objetivos con respecto a otros.

Los objetivos generales nos deben de servir de guía hacia donde debe dirigirse la negociación. Conviene que los objetivos sean escritos, discutidos y acordados en el seno del propio sindicato. Un ejemplo de lo que podría ser la fijación de objetivos en una negociación sería: establecer la finalidad prioritaria de recuperar y mejorar el poder adquisitivo del salario, y como objetivos adicionales, convenir cláusulas contractuales que garanticen la estabilidad en el empleo; establecer y ampliar prestaciones que garanticen la integridad y la salud personal y familiar; crear procedimientos que permitan aclarar las condiciones y términos en que deban prestarse los servicios; señalar instancias que permitan la participación de los trabajadores en la gestión con la empresa; lograr apoyos que fortalezcan la infraestructura del sindicato y permitan el mejor logro de sus fines, tales como apoyos --

materiales a la educación y formación sindical, instrumentos de -- información, etc.

3.- Mecanismos para el cumplimiento del contrato y su administración.

Al elaborar el Pliego Petitorio debemos buscar mecanismos de cumplimiento del propio contrato que se incorporen a éste. En lo general nuestra legislación laboral favorece al patrón para que éste pueda incumplir las obligaciones contraídas, en cambio existe una amplia gama de sanciones en contra del trabajador en caso de no ajustar su conducta a las normas vigentes.

El patrón puede recurrir desde la amonestación, sus pensión en el trabajo, hasta la rescisión de la relación de trabajo, en cambio el trabajador cuenta con medios reducidos y poco -- eficaces para exigir el cumplimiento de sus derechos, ya que la -- sanción mayor sería rescindir la relación laboral al patrón exigiendo la indemnización correspondiente perdiendo su trabajo, --- amén de la dificultad de probar las causales de la rescisión en -- el juicio laboral.

Cuando un trabajador se niega momentáneamente a --- prestar su servicio la consecuencia segura será su despido fulminante; si falta a sus labores sin incapacidad médica expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el mayor de los casos -- o justificación comprobable, la consecuencia será la suspensión a su trabajo sin goce de salario; si son varias las inasistencias -- el despido podrá ser el resultado, sin embargo, cuando el patrón -- incumple sus obligaciones principales, comunmente no sufre consecuencia mayor, en el peor de los casos, se le obliga a pagar su adeudo, y si se trata de una cantidad de dinero, ni siquiera con -- intereses sobre el capital adeudado, razón por la que en muchas --

ocasiones le permite incumplir sus obligaciones.

Esta situación nos obliga a acompañar al diseño de las normas del Contrato Colectivo sus mecanismos de cumplimiento. Por ejemplo: en una empresa constantemente era común, el retraso en el otorgamiento de vacaciones al personal, llegando incluso a otorgarlas hasta el año siguiente. Llegado el tiempo de la revisión contractual los trabajadores incluyeron en su Pliego Petitorio una cláusula que señalaba que por cada mes de atraso en el otorgamiento de las vacaciones, la empresa se obligaba a conceder un día más de vacaciones por el período correspondiente, a partir de la firma de este mecanismo de cumplimiento, la empresa procedió a establecer medidas eficaces para otorgar las vacaciones en el tiempo que correspondía a los trabajadores disfrutarlas.

4.- Integración y evaluación del Pliego Petitorio.

La formulación y redacción específica de las peticiones en forma clara, conteniendo ordenadamente los objetivos, prioridades, márgenes de negociación y formas de cumplimiento en un documento escrito dirigido al patrón, significa integrar el Pliego Petitorio.

En el Pliego Petitorio podemos separar las peticiones en los Apartados propios del Contrato según su naturaleza. Así, se presentarán agrupadas las cláusulas administrativas, sociales, sindicales y, finalmente las económicas incluyendo el tabulador de salarios. Este ordenamiento nos permitirá ir conociendo los avances en la propia negociación y al terminar el proceso de firma o revisión del contrato colectivo evaluar sus resultados finales.

Evaluar el Pliego Petitorio significa constatar su contenido final en relación a los objetivos previamente fijados así como a la táctica específica que se espera implementar al momento

propio de la negociación.

c).- INTEGRACION Y PREPARACION DE LA COMISION REVISORA.

1.- Representatividad. Es conveniente que se vean representadas en la comisión negociadora las diferentes áreas de la empresa a través de los delegados, por departamento, por oficio, especialidad u otra condición profesional, dependiendo de las condiciones de trabajo que existan en cada empresa. En la medida en que sea más amplia y representativa la comisión negociadora, se reduce la distancia que eventualmente pudiese existir entre la comisión y los órganos de decisión sindical, sean éstos la asamblea general, el congreso general, consejo de representantes o comité de huelga.

2.- Capacitación. Las formas de capacitación de la comisión negociadora pueden ser diversas. Desde las más sencillas a través del conocimiento del Pliego Petitorio en su repetida lectura, la previsión de los obstáculos que a la luz de la experiencia se presentan en las negociaciones, la realización de eventos que incluyan el análisis de la realidad nacional e internacional, la revisión de la política general y particular de la organización sindical, el análisis de los objetivos de la negociación y los fines organizativos y políticos que pretende el sindicato con ésta negociación, hasta aquél tipo de preparación y educación de carácter permanente que contemple eventos de larga duración, y medios más acabados a través de instrumentos audiovisuales y dinámicas de grupo, etc.

3.- Conocimiento y dominio de los objetivos de la negociación y del contenido del Pliego Petitorio.

En toda preparación debe buscarse que los integrantes de la comisión negociadora tengan perfectamente claros los objetivos de la misma, y estén en capacidad de resumir, independiente de los --

problemas de lenguaje, los lineamientos de la táctica a seguir. - Evitar que la negociación sea tarea de un pequeño grupo, aún cuando sea lo más eficiente y honesto, debe ser una preocupación. Ya que como se ha dicho, la negociación de un contrato colectivo no pretende tan solo mejorar las condiciones de trabajo y de vida -- sino también de formar, educar y ejercitar formas de participa--- ción de la base trabajadora.

Conviene acompañar al Pliego Petitorio documentos auxiliares que sirvan de apoyo a la comisión negociadora. Expresar en palabras sencillas la finalidad de cada petición como --- gafa, puede ser un instrumento valioso. La elaboración de resúmenes o cuadros sinópticos que a partir de la síntesis de las ideas fundamentales nos permitan socializar las tareas y preveer los -- obstáculos, es una forma de crear los puentes que den acceso a la participación, como garantía de que la negociación del contrato - colectivo, constituya un medio de avance global para la organiza--- ción sindical.

4.- Flexibilidad en la actitud de la comisión nego--- ciadora.

El Pliego Petitorio debe formularse tomando en --- cuenta las posibilidades reales de obtenerlo. Es común que los -- Pliegos Petitorios excedan las posibilidades reales de la negocia--- ción; podríamos decir que éste " pedir mucho " para obtener " mu--- cho menos " constituye una fuente de manejo demagógico de las ne--- cesidades de los trabajadores, que seguramente provocará un des--- contento posterior.

La comisión negociadora deberá prepararse no sólo para fundamentar las propuestas contenidas en el Pliego Petitorio y responder a las eventuales objeciones que se le pudiesen plan--- tear por la patronal, sino también para modificar sus peticiones--

de conformidad con los márgenes de negociación previstos, los lineamientos recibidos por los órganos de decisión sindical, y dependiendo de las fuerzas que se tengan en su momento.

Capacitarse para tener una actitud flexible, significa no solo entender que deberán eventualmente reducirse las pretensiones, sino ser capaz de valorar los puntos en los que convenga sostener esta actitud, retirar una u otra pretensión y, ajustar el contenido del Pliego Petitorio a los objetivos planteados en el seno de la organización sindical. Prepararse en una actitud de negociación implica tener el dominio sobre los fines de cada punto del Pliego Petitorio que se pretende, y valorar en forma realista las posibilidades de obtenerlos.

Creemos que una negociación puede resultar benéfica y realista para ambas partes (sindicato y patrón) si tomamos en cuenta, tres principios fundamentales que hace notar el Dr. Baltasar Cavazos Flores y que permiten la estabilidad y el progreso de la empresa, y que Yo agregaría que no sólo permiten la estabilidad y el progreso de la empresa, sino que también permiten la estabilidad y progreso de los trabajadores, principios que son los siguientes: - " EL RESPETO MUTUO DE DERECHOS, LA COMPRENSION RECIPROCA DE NECESIDADES Y LA COORDINACION TECNICA DE ESFUERZOS." (30)

LA PRESENTACION DEL PLIEGO PETITORIO.

Presentar el Pliego Petitorio significa hacerlo -- llegar al patrón a fin de que dentro del término legal, tenga conocimiento de él y esté en posibilidad de darle respuesta. La solicitud para revisar el contrato colectivo en su integridad, o salarios, puede o no acompañarse del emplazamiento a huelga. Formular-

(30) Baltasar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1981. Pág. 638.

las peticiones con la advertencia de que si las mismas no son satisfechas se suspenderán las labores en las instalaciones del patrón, es la vía más común y más conveniente sobre todo cuando se trata de un sindicalismo representativo, en tanto, la huelga es el arma de presión de que disponen los trabajadores para vender en mejores condiciones su fuerza de trabajo.

a).- ASPECTOS LEGALES.

El Pliego de Peticiones cuando se formula con emplazamiento de huelga debe reunir los requisitos que señala el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, a saber;

1.- Que se dirija al patrón formulando las peticiones y anunciando al propósito de ir a huelga si no son satisfechas, expresando concretamente el objeto de la huelga y señalando el día y la hora de estallamiento de la misma, o el término de prehuelga.

2.- Presentarlo por duplicado a la Junta o ante la autoridad de trabajo más próxima o autoridad política de mayor jerarquía del lugar, si la empresa está ubicada en lugar distinto al de la residencia de la Junta.

3.- El aviso para suspender labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores o con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

El Pliego de Peticiones se acompaña de una promoción o solicitud dirigida a la autoridad ante la que se actúa, solicitándole que haga llegar al patrón el Pliego de Peticiones anexo. A este escrito dirigido a la autoridad que corresponda, se debe anexar el documento a través del cual se acredita que la direc-

tiva del sindicato ha quedado legalmente registrada.

De acuerdo al artículo 692 fracción IV, de la Ley - Federal del Trabajo, los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. Independientemente de esta forma de acreditar la personalidad, de acuerdo al artículo 693 de la Ley mencionada, las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas señaladas, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Conviene en todo caso acreditar la personalidad de conformidad con las reglas señaladas en el artículo 692, fracción IV, ya que de otra manera, debería estarse a la facultad mencionada por la Junta, quien en la práctica resuelve no tener por acreditada la personalidad sobre todo cuando se trata de una organización sindical democrática a las que suele plantear mayores obstáculos.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridades mencionadas según la ubicación de la empresa, deberán hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, debiendo presentar el patrón su contestación dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Cabe mencionar, el contenido del artículo 923 de la Ley, tan controvertido ya que el mismo es producto de la reforma legal reciente del 10. de mayo de 1980. Esto constituye un atentado más a los derechos de los trabajadores, pues otorga facultades-

al Presidente de la Junta para no dar trámite a un emplazamiento - cuando no cubre determinados requisitos, pudiendo convertir tal -- facultad en una auténtica calificación previa de la huelga. Esta - disposición legal establece que no se dará trámite al escrito de - emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a -- los requisitos del artículo 920, esto es, presentado por un sindi- cato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el - administrador del Contrato Ley; o cuando se pretenda exigir la -- firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno deposi- tado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Se dice que esta reforma es conveniente a los tra- bajadores porque les permite que en el caso de que el escrito del- Pliego Petitorio con emplazamiento de huelga sea formulado inco- rrectamente, esta negativa al trámite, le permitirá su corrección. Esta consideración no puede desligarse de nuestra realidad coti- diana en la que las autoridades laborales actúan a favor de los pa- trones o de los líderes sindicales afines en la política estatal.

b).- ASPECTOS PRACTICOS.

Antes de depositar un Pliego Petitorio conviene re- visar exhaustivamente su forma y contenido. Tenemos conocimiento - de casos en que representaciones sindicales presentan Pliegos Peti- torios con errores que más tarde repercuten en la viabilidad de la huelga, afectando al futuro de la organización sindical. Conviene- revisar el mecanografiado, los nombres de la organización emplazan- te y emplazada, sus domicilios, la rama industrial que permitirá a la autoridad laboral asignarle la Junta Especial que corresponda - en su caso, el objeto de la huelga, el día y hora del estallamien- to de la huelga anunciada, la claridad de las peticiones y el anun- cio de que si estas no son satisfechas se estallará el movimiento- de huelga. Confirmar que la personalidad ha sido debidamente acredi- tada con la copia certificada de la toma de nota del Comité Ejecu-

tivo expedida por la autoridad correspondiente, que el escrito -- esté dirigido a la Junta de Conciliación y Arbitraje-competente, -- que quienes signen por parte de la organización sindical, tengan facultades estatutarias para ello y que el documento vaya con las copias suficientes. En fin, revisar el documento en sus elementos esenciales de conformidad con las disposiciones legales señaladas.

Al presentar un Pliego de Peticiones ante la autoridad laboral para que ésta lo haga llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes bajo su responsabilidad, conviene seguir el -- trámite que el Pliego Petitorio corra dentro de las instancias -- administrativas de dicha autoridad laboral. Que el acuerdo donde se ordena emplazar al patrón se lleve a cabo y que el expediente-respectivo sea asignado a un actuario o enviado ante la autoridad exhortada para que por su conducto se lleve a cabo la notifica---ción. Cuidar que la notificación se lleve a cabo antes del término de seis o diez días en su caso, que señala la Ley, evita problemas futuros que si bien es cierto, no son imputables a la organización emplazante, de llevarse a cabo el emplazamiento sin otorgar al patrón el término de pre huelga. Una vez estallada ésta, -- puede provocar una innecesaria razón de preocupación entre los -- integrantes del sindicato, dada la desconfianza que comunmente se tiene a la autoridad laboral.

i).- TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo -- 401 que el Contrato Colectivo termina en los siguientes casos:

- "I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de éste Título, -- por cierre de la empresa o establecimiento, -- siempre que en este último caso, el Contrato --

Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. "

Siguiendo al Maestro Mario De la Cueva nos dice que las causas de terminación de los Contratos Colectivos pueden ser dos: (31)

A).- Causas que parten de la voluntad de los trabajadores.

a).- Por decisión del sindicato obrero.

b).- La disolución del sindicato requiere del voto de las dos terceras partes de sus miembros, art.379 fracción I.

B).- Causas objetivas que producen la muerte del Contrato Colectivo: Es decir son circunstancias objetivas, independientemente de la voluntad de los trabajadores y de los patrones, que determinan, según el artículo 433 de la Ley Laboral, el cierre de las empresas esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo. Planteamiento con la cual consideramos estar de acuerdo.

Refiriéndonos al mismo tema es importante apuntar lo que el Maestro Nestor De Buen L. nos dice respecto al planteamiento que hace el Dr. Baltasar Cavazos Flores y que él mismo resuelve:

"1.- ¿ Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas ? Indiscutiblemente que sí: por mutuo consentimiento o cierre total de la empresa.

(31) Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. T. II. Pág. 472.

2.- ¿ Es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales ? La contestación es afirmativa. Al desaparecer el sindicato desaparecen las relaciones colectivas, pero las relaciones individuales siguen en vigor.

3.- ¿ Pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales? Estimamos que en la práctica, si pueden subsistir, ya que la naturaleza protectora del derecho del trabajo impediría que un patrón se desligara de un sindicato por el simplista procedimiento de despedir a todos sus trabajadores"(32).

(32) Nestor De Buen L. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición, México, 1981. Pág. 693.

EL CONTRATO LEY.

a) Antecedentes del Contrato Ley. -----	90
b) Concepto del Contrato Ley. -----	91
c) Diferencias entre el Contrato Ley y el Contrato Colectivo.-----	92
d) Nacimiento del Contrato Ley. -----	93
e) Aplicación y Revisión del Contrato Ley.---	97
f) Ventajas y Desventajas del Contrato Ley.--	101
g) Terminación del Contrato Ley. -----	108

a).- ANTECEDENTES. DEL CONTRATO LEY.

Para algunos estudiosos de la materia consideran - que el Contrato-Ley ha sido de gran beneficio para la clase trabajadora, otros no están de acuerdo con esta opinión, sin embargo consideramos que en el Contrato-ley, se han concretado beneficios importantes para la clase trabajadora, aunque tambien desventajas y que más adelante las consideramos.

Al pasar a referirnos a los antecedentes solamente enumeramos algunos, ya que no encontramos muchos que nos informen - respecto al tema de nuestro estudio, sin embargo lo que escribimos - ha sido de conjuntar lo poco escrito y algunas experiencias de abogados litigantes en la materia.

El Dr. Mario De la Cueva nos informa de algunos -- precedentes fundamentales del Contrato-ley, dentro de los que destaca el antecedente más importante llevado a cabo en el año de 1912,- que a propuesta de la Secretaría de Fomento, se reunió en la ciudad de México UNA CONVENCION OBRERA-EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL, misma que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó LA TARIFA MINIMA UNIFORME, para esa rama industrial y que se puede decir que fue el primer Contrato-ley de la historia.(1).

Otro escritor nos informa que el Contrato-ley nace en nuestro país como resultado de la convención colectiva de empresarios y sindicatos de la Industria Textil, efectuado en los años - de 1925 a 1927. (2).

- (1) Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.México,1984,Pág. 474.
- (2) Baltasar Cavazos Flores.El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1981. Pág. 675.

Son los dos antecedentes que en nuestra opinión son los más relevantes al respecto.

b).- CONCEPTO DEL CONTRATO LEY.

El Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato-ley es definido de la siguiente manera:

El Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. (Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo)(3)

Al respecto nos dice el Licenciado Sergio Islas Morales, " se le ha denominado CONTRATO LEY, porque tiene cierta semejanza con la norma jurídica, ya que es obligatoria su operancia para determinada Industria y en cierta región, cuando se han cumplido los requisitos administrativos y obligatorios que señala la legislación del trabajo." (4)

De la definición que nos da la Ley se desprende por lo que toca al espacio en que se aplican cinco tipos de Contrato-Ley.

1o.- Contrato-Ley para una Entidad Federativa.

2o.- Contrato-Ley para varias Entidades Federativas.

(3) Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A.. México 1981. Pág. 189.

(4) Baltasar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1983. Pág. 661.

- 30.- Contrato-Ley para una zona económica que abarque una o más - - Entidades.
- 40.- Contrato-Ley para varias zonas económicas que abarquen una o - - varias Entidades.
- 50.- Contrato-Ley para todo el Territorio Nacional.

En nuestro caso sólo nos ocuparemos del Contrato - Ley con aplicación en todo el Territorio Nacional.

El propósito de los Contratos-ley es:

- a) .-La unificación Nacional de las condiciones de trabajo.
- b) .-Conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores.
- c) .-Obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo.
- d) .-Unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés -- económico común.
- e) .-Evitar la competencia desleal entre los empresarios.

Al Contrato-ley también se le conoce con el nombre de Contrato Colectivo Obligatorio.

c).- DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO-LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO.

- a) .-El Contrato-ley es un Contrato de Industria, el Contrato Colectivo es un Contrato de Empresa.
- b) .-El Contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, el Contrato Colectivo se solicita ante las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) .-El Contrato-ley debe otorgarse por varios patronos, el Contrato Colectivo puede firmarse por uno sólo.
- d) .-La duración del Contrato-ley no puede exceder de dos años, el - Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.
- e) .-La solicitud de revisión del Contrato-ley debe hacerse con 90 - días por lo menos antes del vencimiento, la solicitud para revisi

sión del Contrato Colectivo debe hacerse con 60 días antes de su vencimiento.

- f) .-La solicitud para la revisión del Tabulador en el Contrato-ley debe hacerse por lo menos con 60 días antes del cumplimiento de un año desde la celebración, la solicitud para la revisión del Tabulador del Contrato Colectivo debe hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año de la celebración.

Los Contratos-ley que actualmente existen son:

- 1.- De la Industria Textil del Ramo de la Seda, Fibras Artificiales y Sintéticas.
- 2.- De la Industria Textil del Algodón.
- 3.- De la Industria de la Lana.
- 4.- De la Industria Textil de géneros de Punto.
- 5.- De la Industria Textil de Fibras Duras.
- 6.- De la Industria Azucarera.
- 7.- De la Industria de la Transformación del Hule.
- 8.- De la Industria Textil en el Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, etc.

d).- NACIMIENTO DEL CONTRATO-LEY.

Existen dos maneras de formación del Contrato-ley; el Sistema de Convención Obrera Patronal o bien la elevación a la categoría de Contrato-ley del Contrato Colectivo que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la Industria.

1.- SISTEMA DE CONVENCION OBRERO PATRONAL.

La Convención Textil terminada en 1927 fué el primer Contrato Ley.

Pueden solicitar la celebración de un Contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la Industria en todo el Territorio Nacional, la solicitud se presenta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades Federativas o a Industrias de Jurisdicción Federal o al Gobernador - del Estado, si se trata de Industrias de Jurisdicción Local. (art. 406 y 407 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez que se justifique el requisito de mayoría, (las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados) si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social juzga que la celebración del Contrato-ley es oportuna y benéfica para la Industria convoca a una Convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que pueden resultar afectados; esta convocatoria se publica en el Diario Oficial y en los periódicos señalando el lugar y la fecha de reunión, misma que se llevará a cabo dentro de un plazo no menor de 30 días.

La Convención es presidida por el Secretario de --- Trabajo y la misma formula su reglamento y nombra las comisiones - que juzgue convenientes. (Arts. 408, 409, 410 y 411)

El Convenio a que llegue la Convención deberá ser -- aprobado por la mayoría de los trabajadores (las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados), y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio a esos trabajadores; una vez -- aprobado el convenio, el Presidente de la República lo publicará - en el " Diario Oficial " declarándolo Contrato-ley para todas las empresas o establecimientos de la Industria que existen o se establezcan en el futuro en todo el Territorio Nacional.

II.- ELEVACION DEL CONTRATO COLECTIVO A CONTRATO -- LEY.

Si el Contrato Colectivo ha sido celebrado por -- una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una industria podrá ser elevado a Contrato Ley si se cum plen los siguientes requisitos:

- a).- Podrá solicitarse por los sindicatos de trabajadores 6 por -- los patronos ante la Secretaría del Trabajo.
- b).- Los sindicatos de los trabajadores y los patronos comproba-- rán la mayoría. (las dos terceras partes de los trabajado-- res sindicalizados).
- c).- La Secretaría del Trabajo comprobada la mayoría ordena la -- publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Fede-- ración 6 en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y -- señalará un término no menor de quince días para formular -- oposiciones.
- d).- Si no hay oposición dentro del término, el Presidente de la -- República o el Gobernador del Estado declarará obligatorio -- el Contrato Ley.
- e).- Si existe oposición, los trabajadores y los patronos dispon-- drán de un término de quince días para observaciones y prue-- bas, el Presidente de la República considerando el expedien-- te podrá declarar la obligatoriedad del Contrato Ley.

A continuación transcribimos la siguiente tesis y que se refiere cuando existe oposición alguna:

" TESIS. En caso de oposición a que se eleve a la categoría de obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo, los o-- ppositores tienen derecho a que les sean admitidas las pruebas que legalmente hayan ofrecido, pues de lo contrario se les privaría -- del medio para acreditar sus pretenciones, en contra del objeto --

perseguido por el Legislador al establecer el citado procedimiento que constituye un verdadero juicio administrativo en el que debe respetarse la garantía de audiencia en todos sus aspectos que establece el artículo 14 Constitucional. "

79/75/2a. La Favorita, S.A. 14 de mayo de 1946.

Como se ve en el primer procedimiento la solicitud solamente la pueden hacer los sindicatos.

En el segundo caso la solicitud pueden hacerla los Sindicatos de Trabajadores o los Patrones.

En todo caso la solicitud para el Contrato Ley corresponde a los trabajadores sindicalizados; el derecho de oponerse al propio contrato corresponde a todos los trabajadores no solamente a los sindicalizados.

CONTENIDO DEL CONTRATO LEY.

El Contrato Ley contendrá:

- I --Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la Convención.
- II --La expresión que regirá en todo el Territorio Nacional.
- III.--Su duración, que no podrá exceder de dos años.
- IV.--Las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios y;
- V.--Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El Contrato Ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, salvo que la Convención señale una fecha definitiva. (Art. 416).

e).- APLICACION Y REVISION DEL CONTRATO LEY.

El Contrato Colectivo es un contrato de empresa en tanto que el Contrato Ley es un Contrato de Industria, de ahí resulta que el Contrato Ley se aplica aunque exista disposición en contrario en el Contrato Colectivo que la empresa tenga celebrado; en -- este caso sólo se aplicarán aquellos puntos en que las estipulaciones del Contrato Colectivo sean más favorables al trabajador. (Art. 417).

Cualquier empresa nueva de la Industria que se establezca dentro del radio de acción del Contrato Ley queda automáticamente subordinada al mismo, los trabajadores de la Empresa pueden solicitar la aplicación inmediata del Contrato Ley.

En cada Empresa, la administración del Contrato Ley -- corresponderá al Sindicato que representa dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la administración.

REVISION DEL CONTRATO LEY.

La revisión del Contrato Ley reviste un procedimiento -- especial.

- 1.- La pueden solicitar los Sindicatos o los patrones que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.
- 2.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo o al Gobernador del Estado, noventa días antes del vencimiento del -- Contrato por lo menos.
- 3.- Comprobada la mayoría, la propia Secretaría del Trabajo o autoridad que reciba la solicitud convocará a los Sindicatos de -- Trabajadores y a los Patrones a una Convención.

4.- Si los Sindicatos de Trabajadores y los patrones llegan a un convenio la Secretaría del Trabajo o el Gobernador del Estado lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa entrándo en vigor a partir del día de su publicación, salvo que la Convención señale una fecha distinta. (Art. 419).

El Contrato Ley será revisado cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; la solicitud para ésta revisión, se hará por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año a partir de la celebración, revisión o prórroga. (Art. 419).

Tanto los trabajadores como los patrones tienen -- la facultad de solicitar la revisión del Contrato Ley, pero si no existe la solicitud por ninguna de las partes o no se ejerce el derecho de Huelga, se entiende que las partes desean la continuidad de la relación jurídica. En ésta condición el Contrato Ley se prorroga por disposición legal por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración. (Art. 420).

DERECHO DE HUELGA EN EL CONTRATO LEY.

A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se incluye el Derecho de Huelga para la celebración, revisión y cumplimiento de los Contratos Ley así como para la revisión de los salarios.

Así el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo dice:

" La huelga deberá tener por objeto:

- I.-
- II.-
- III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las Empresas y Establecimientos enhubiese sido violado.
- V.-
- VI.-
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

La huelga cuando tiene por objeto la celebración o revisión del Contrato Ley tiene algunas modalidades especiales:

10.- El escrito de emplazamiento se presentará colectivamente con una copia para cada patrón o bien se emplazará a cada Empresa o Establecimiento.

20.- El día y hora de suspensión de labores deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de presentación del escrito, etc. (Art. - 471).

ALGUNAS INTERROGANTES QUE SURGEN CUANDO SE AVECINA LA EXPEDICION DE UN CONTRATO LEY.

¿ Por la sola posibilidad de la expedición de un Contrato Ley insinuada por el Ejecutivo, se tiene necesidad for zosa de iniciar pláticas entre las partes respectivas.?

R.-Indudablemente que no, pues en primer lugar, el Sin dicato que pretende la celebración de CONTRATO LEY deberá hacer la -- solicitud que la Ley señala, llenando una serie de requisitos que la misma establece; pero aún en supuesto de que esto acontezca, la Secre

taría de Trabajo y Previsión Social, debe verificar el cumplimiento de los requisitos. En segundo lugar dicha dependencia, debe analizar si ese Contrato puede ser benéfico para la Industria de que se trate y si el momento en que se solicita es oportuno para su celebración, situaciones que por razones obvias, en ésta época resultan inconveniente en virtud de los motivos que todos conocemos y por los que quedan soslayados en el cuerpo de éstos comentarios; pero si se estimara la conveniencia, se lanzaría la convocatoria respectiva para la celebración de la Convención y no sería hasta en ese momento cuando las empresas iniciarían tratos con las Agrupaciones Sindicales concurrentes y no sólo con una de ellas.

Hemos tenido conocimiento que ha habido casos en que no obstante que el Estado ha pretendido la formulación de un Contrato Colectivo aplicable a una rama de la Industria, (CONTRATO LEY) - su intervención ha resultado ineficaz, como por ejemplo citamos la Industria Cervecera, la de fabricación de papel, la Industria Petrolera, situaciones que demuestran que cuando la iniciativa del Estado para acercar a los trabajadores y patrones de una rama Industrial, no se complementa poniendo a su alcance los medios necesarios para resolver los conflictos que se hubieren venido suscitando, la Intervención Estatal fracasa, más aún, si tomamos en cuenta que ninguna disposición legal autoriza al Gobierno para convocar a patrones y trabajadores con objeto de que se formulen Contratos Ley, sino que la solicitud, como ya se dijo deberá hacerse por parte interesada.

¿ Es realmente necesario para la Industria en el presente Estado de cosas, de una Contratación Ley. ?

R.-No debemos dejar de reconocer que a las Autoridades les es más conveniente tener un conflicto general cada año y en el cuál pueden intervenir más profundamente por la vigilancia --

y dedicación que se le dá a la resolución de sus conflictos. A contrario sensu, las Autoridades no ven con buenos ojos tener anualmente varios cientos de conflictos en las Industrias. Por otra parte, la experiencia ha hecho ver que en cuánto se dificultan las negociaciones en la Revisión de un CONTRATO LEY, la Autoridad impone un criterio que una u otra de las partes se ven obligadas a acatar por razones obvias. Si en el transcurso del tiempo el sistema de Contrato Colectivo por Empresas ha funcionado, lógicamente con las dificultades de cada caso, no vemos el motivo por el cuál no se siguiera llevando este sistema, pues en el momento en que se viera traería una serie de repercusiones a las que nos referiremos más adelante. Tampoco debemos perder de vista que el Gobierno una y otra vez, ha ratificado su protección a la clase trabajadora, aunque en realidad no siempre es verdica dicha protección.

f).- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO LEY.

Es incuestionable que el Contrato Ley aporte beneficios para la clase trabajadora sin embargo consideramos que también desventajas, y para señalar las mismas lo hacemos a manera de preguntas y respuestas.

- ¿ En qué beneficia al Sector Obrero el Contrato Ley. ?

R.- Según los tratadistas, son varios los beneficios que obtiene el Sector Obrero con los Contratos Ley, citaremos algunos:

- a) La Agrupación Sindical que cuenta con la mayoría de trabajadores, será la primera en exigir la existencia del CONTRATO LEY, pues es indudable que será ella la que en la Convención, marque las condiciones que le favorezcan.
- b) Las prestaciones que llegaren a determinarse para integrar el CONTRATO LEY, serían dables para todos los trabajadores de la Industria, ésto es, que las Organizaciones Sindicales, toma-

rían como bandera el hecho de haber conseguido altas prestaciones para trabajadores que laboran en un centro pequeño de trabajo que no tiene la posibilidad económica que tiene una empresa grande y que sin embargo, en ambos, sería aplicable el Contrato Ley.

- ¿ En qué puede beneficiar al Sector Industrial el Contrato Ley y en qué puede afectarlo o lesionarlo. ?

R.- EL CONTRATO LEY, pudiera beneficiar al Sector Industrial desde el punto de vista, en que no tendría que llevar a cabo su revisión contractual aisladamente, sino que lo haría en conjunto, situación que indudablemente conlleva una mayor fortaleza en defensa de sus intereses, pues la representación patronal, conjuntaría a las gentes de mayor experiencia, de mayores contactos, de más influencia y a un grupo numeroso de abogados con capacidad suficiente para obtener los mejores resultados, lo que las empresas de tipo medio o pequeño, aisladamente no podrían realizar. Asimismo, la suma que pudiera en su caso, cubrirse por concepto de gastos de contratación sería una sola, repartida equitativamente y discutida al máximo, no pudiendo llegar esa cifra de ninguna manera a la suma de los gastos que aisladamente cada empresa debiera cubrir en cada revisión, pues esa cantidad a la luz pública sería inconcebible. EL CONTRATO LEY U OBLIGATORIO cómo se le dió en llamar, afectaría particularmente a las empresas de bajo y medio nivel ya que su aplicación se extendería también a ellas, pues se establecería un rasero de igualdad de condiciones para todas las negociaciones.

- ¿ Básicamente, cuáles serán los cambios substanciales respecto a la actual situación. ? ¿ Qué modificará intrínsecamente ese instrumento. ? ¿ Cómo afectará a la Industria una vez firmado. ?

R.- EL CONTRATO LEY, que se eleva a la categoría de obligatorio -- por disposición Presidencial, en una determinada rama de la In

industria, deja de ser un convenio que compromete sólo a quien lo suscribió, para convertirse en una norma aplicable aún para aquellas que no han sido parte en el contrato original pero que pertenecen a dicha rama industrial, CONTRATO LEY que no podría rechazarse por quienes quisieran gozar de prerrogativas de pagar prestaciones inferiores, pues tal situación independientemente de que resultaría ilegal representaría una competencia antisocial.

- ¿ Tiene sentido político, más que económico el CONTRATO LEY, o se trata de un instrumento a través del cual, el Gobierno (vía relación Política-obrera) pueda ejercer en un momento dado, mayor control sobre la Industria. ?
- R.- Se piensa que el CONTRATO LEY tiene como finalidad unificar las condiciones de trabajo y poner a salvo a los trabajadores de una situación de desventaja como en la libre contratación, y por otra parte, salvaguardar a los patrones de una determinada rama industrial, de la competencia que se realiza cuando las condiciones de remuneración del trabajo son -- más onerosas para unas que para otras.
- ¿ Puede estimarse que el CONTRATO LEY, es como un paso hacia la SOCIALIZACION DE LA INDUSTRIA. ?
- R.- La política del Gobierno, tiende a que se uniformen las relaciones entre el capital y el trabajo con la finalidad de -- evitar desleales competencias a base de salarios bajos, porque pugna, porque en cada Industria se celebren Contratos-Ley que tiendan a unificar las tarifas, a disminuir el número de conflictos y a que se regularice la producción industrial del país. Es indudable que los Gobiernos tienen un mayor control en la relación obrero-patronal de una rama de la industria que opere al amparo del régimen del CONTRATO LEY.

- ¿ Podría la Cámara (patrones) recurrir a su relación en las ---
altas esferas del Gobierno, para tratar de aplazar un CONTRATO-
LEY.?

R.- Indudablemente que la Cámara podría recurrir a todos los medios
que tuviera a su alcance para tratar de aplazar un CONTRATO LEY.
Sin embargo, la misma Ley Federal del Trabajo señala la fórmula
para dicho aplazamiento, esto es, que para que pueda ser operan
te un Convenio que señale las condiciones a que se sujetará el
CONTRATO LEY, debe aprobarse por la mayoría de los patrones que
tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores que concu
ren a la Convención; esto es, ¿ qué acontecería si al llamado
de la Convocatoria para la Convención no asiste la representa--
ción patronal con el número requerido ?, indudablemente, que --
de esta manera podría ser imposible la elaboración del Contrato.

- ¿ Como en el caso de la Industria Textil, que existen varios Con-
tratos Ley, para diferentes ramas de la Industria, hay la posi-
bilidad de que se expida UN CONTRATO LEY PARA PRODUCCION, DIS-
TRIBUCION, EXHIBICION , ETC. ?

R.- Indudablemente que sí, pues no hay ninguna disposición en la --
Ley Federal del Trabajo que impida que haya dos o más contratos,
pues más aún, en la Industria Textil no sólo existen dos sino -
siete diferentes, aún tratándose de la misma industria, los con-
tratos obligatorios que existen en la Industria Textil son: a)-
Seda y Fibras Artificiales y Sintéticas; b)- Del Algodón; c)-De
la Lana; d)- de Géneros de Punto; e)- de Fibras Duras; f)- De -
Listones Elásticos, Encajes, y Cintas.

- ¿Cuál sería el interés del Gobierno.? ¿Cuál es la más favora--
ble posición para el régimen, UN SOLO CONTRATO LEY PARA TODA LA
INDUSTRIA O UN CONTRATO PARA CADA RAMA. ?

R.- Consideramos que el interés del Gobierno será que exista un sólo CONTRATO LEY, pero indudablemente lo más conveniente es la existencia de varios, pues cada uno de ellos tiene particularidades muy especiales y situaciones muy distintas, por lo que para atenuar por problemas de toda índole son convenientes varios CONTRATOS LEY, en su caso.

- ¿ En base a qué se establecerán las diferentes categorías de fuentes de trabajo y plazas. ?

R.- Indudablemente que las categorías de fuentes de trabajo y plazas, subsistirán en los mismos términos y condiciones en que actualmente operan, ya que consideramos resultaría casi imposible que se variaran las condiciones imperantes en la actualidad.

- ¿ Será lesivo en términos generales para las empresas de pocas posibilidades económicas el Contrato Ley. ?

R.- Desde luego que sí, pues como ya hemos dicho anteriormente -- se les daría a las empresas de economía precaria el mismo tratamiento que a las de mayor potencialidad económica. Sin embargo, para evitar esta desproporción, es conveniente pugnar porque se establezcan condiciones diferentes de acuerdo a la categoría, alcance, potencialidad de servicio, etc., de las empresas, aún cuando pensamos que esto sería un tema sumamente debatido, porque quizá, la Agrupación Sindical no aceptaría esta clasificación como no se ha aceptado en otros Contratos Ley. Pero insistimos con el fin de que fuera más benévolo el advenimiento del Contrato Obligatorio y de ser imprescindible, debe procurarse lo antes dicho.

- ¿ Cómo repercutirán en la industria en general, los conflictos con algunas empresas, simultáneamente en un momento dado. ?

- R.- Cualquier conflicto que se suscitare en la empresa no podría de ninguna manera repercutir en toda la Industria, ya que como --- ejemplo diremos: Que si una negociación viola el CONTRATO LEY, --- la Agrupación Sindical administradora del mismo, en esa fuente--- de trabajo emplazaría a huelga exclusivamente a ella, por cum--- plimiento del CONTRATO LEY; pero, se repite, no por el incumplimiento de una, habrá acción en contra de todas.
- ¿ Podrá el Sindicato Titular del CONTRATO LEY, usar como arma de--- presión en el anterior y en cualquier otro caso, LA HUELGA GENE--- RAL. ?
- R.- Desde luego que sí, pero es la misma facultad que se tiene ac--- tualmente en los Contratos Colectivos aislados cuando la Ley le--- permite apoyar una Huelga que tenga por objeto algunas de las --- circunstancias que la Legislación Laboral establece.
- ¿ Qué puede hacer la Industria en el presente momento, si estima--- que es inconveniente o lesiva, la implantación de un CONTRATO --- LEY. ?
- R.- Cómo ya se dijo anteriormente, el artículo 414 del Código Labo--- ral, señala como condición, que para que el Convenio a que se --- llegue en su caso, en relación con la formulación de un CONTRATO LEY, debe ser aprobado por la mayoría de los patrones, y si no - existe esta condición, no podrá publicarse en el Diario Oficial- y no podrá declararse CONTRATO LEY.
- ¿ Es posible que el sindicato trate de reflejar en el Contrato Ley que se expidan LAS MAYORES CONQUISTAS OBTENIDAS dentro de la In- dustria y que sólo figuran en unos u otros Contratos Colectivos- vigentes. ? ¿ Qué podrá hacer la Industria ante una posición --- " dura " del sindicato ?

R.- Es incuestionable que la Organización Sindical tratará de que el Contrato Obligatorio contenga las mayores conquistas que - ha obtenido a través de tantos años. Sin embargo, esta situación debe hacerse del conocimiento del " árbitro " que interviene en la Convención, intervención oficial que se hace más-necesaria en el momento en que ya es inútil toda discusión, - porque las partes han tomado posiciones extremas que sólo la-intervención de un tercero podrá evitar el fracaso de la Con- vención, la que de por sí crea una agitación. Esta importante situación arbitral se prevee generalmente en el Reglamento -- Interior de Trabajo de la Convención, en donde se ha llegado- a establecer que las partes nombran para esos casos un árbi- tro que lo es el Jefe de Convenciones, quien en muchas ocasio- nes, ha resuelto importantísimas cuestiones, aún cuando po- -dría señalarse como árbitro a una comisión de expertos inde- pendientes, nombrados por las partes o por el Estado.

- ¿ Con la experiencia de los Contratos Ley vigentes, en diferen- tes Industrias, cuáles han sido en términos generales, los -- puntos o aspectos más conflictivos en la aplicación de sus -- cláusulados. ?

R.- Los aspectos más conflictivos en relación con el CONTRATO LEY son: plazas, salarios y prestaciones.

EL CONTRATO LEY es una Institución que concede al Estado la - facultad de reglamentar las condiciones de trabajo, pero sin des- preciar la autonomía de la voluntad de patrones y trabajadores. Es- te contrato nació en países cuya organización económica se basa en la existencia de empresas y sindicatos. Se ha llegado a considerar que es la fórmula de equilibrio para estos dos sectores, cuando -- llega a elaborarse y aplicarse debidamente y en condiciones norma- les.

g).- TERMINACION DEL CONTRATO LEY.

La Ley Federal del Trabajo nos dice, que termina un contrato Ley:

- 1.- Por mútuo consentimiento de las partes que representen la mayoría, es decir las dos terceras partes de los trabajadores -- sindicalizados y
- 11.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos -- de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

El Doctor Mario De la Cueva al respecto hace notar la contradicción entre el artículo 420 y 421 de la Ley Federal del Trabajo ya que el primer artículo citado (art.420) nos dice: Si al concluir la revisión no se ejercita el derecho de huelga, el -- Contrato Ley se prorroga por un período igual a su duración originaria. En oposición a esa postura el artículo 421 fracción II dispone que si no se llega a un convenio en el proceso de revisión y no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Ley se dá por terminado.

Se hace notar el siguiente aspecto: Si al concluir el período de revisión ejercitan los trabajadores el derecho de -- huelga, la vigencia del Contrato Ley se suspende; la terminación -- de la huelga resolverá el problema.

Concluye diciendo el Doctor De la Cueva: " La terminación no tiene en su favor ningún argumento jurídico, por el contrario destruye la unidad de las condiciones de trabajo y deja en libertad a las empresas nuevas para fijar prestaciones inferiores. Además, la mayoría de trabajadores y patronos, si lo consideran -- conveniente pueden con apoyo en el artículo 421 Fracción I ponerle fin por mútuo consentimiento.

En consecuencia, y principalmente porque es el vértice en la evolución de la lucha del trabajo por el triunfo de la igualdad, nos inclinamos en favor de la prórroga." (5)

Conclusión con la que estamos de acuerdo ya que en todo caso favorecería a la clase trabajadora, desde luego, que los trabajadores para proteger sus derechos tienen como medio el emplazamiento a huelga con lo que el sindicato debe estar siempre pendiente.

Suponiendo que las causales señaladas en el artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo se hubieran originado, y que, como tales cualquiera de ellas hubiera operado para la terminación del Contrato Ley, debe entenderse que las normas mínimas laborales establecidas en el Contrato Obligatorio que se terminó, seguirán subsistiendo y servirán como punto de partida para el fijamiento de nuevas condiciones.

Por último, queremos dejar asentado que el Contrato Ley persigue propósitos como: Que el hombre tiene en cualquier lugar de la nación el mismo derecho a la existencia; que el Contrato Ley fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo es universal, y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno.

(5) Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. T. II. Pág. 492.

LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLEC
TIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY.

a) Generalidades. -----	110
b) Antecedentes. -----	110
c) Fundamento Jurídico. -----	112
d) Precisión Terminológica. -----	113
e) Procedimientos de Titularidad y Administración -- del Contrato Colectivo Ordinario y Obligatorio -- o Contrato Ley. -----	115
f) Criterios Jurisprudenciales. -----	121
g) Efectos de la Pérdida de la Titularidad del Con-- trato Colectivo de Trabajo o Administración de -- los Contratos Ley. -----	126
h) Recursos. -----	127
i) Carencias y Vicios en la Administración del Con-- trato Ley. -----	128
j) Proposición. -----	129
CONCLUSIONES. -----	131
BIBLIOGRAFIA. -----	133

a).- GENERALIDADES.

En el desarrollo del presente trabajo hemos expuesto cómo apareció la Asociación profesional y comprendemos que su finalidad no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando hasta donde fuera posible, sus condiciones de trabajo. Por su parte, los patronos necesitaban también un reglamento o conjunto de normas que definieran cómo realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa. Posteriormente y para evitar que en diversas Entidades Federativas pudieran establecerse, motivos de competencia, de desigualdad o de inferioridad de trabajadores similares de una rama determinada de la Industria con relación a las demás, surge como solución el Contrato Obligatorio o como lo llama nuestra Legislación " CONTRATO LEY ".

b).- ANTECEDENTES.

Es conveniente conocer las razones que dieron origen al Contrato Ley, por ello reproducimos, las razones que se contienen en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

" A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos sus efectos económicos es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional. "

" El Contrato Colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclu-

sión de Contratos Colectivos que determinen las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

" Esta extensión del Contrato Colectivo de Trabajo, -- no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios,pués tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia.

" Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del Derecho común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la Facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre rigiendo a la mayoría de patronos y de trabajadores de una categoría profesional. " (1)

En la nueva Ley Federal del Trabajo se incluyeron -- otras nuevas disposiciones, recogiendo la experiencia obtenida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

" La Ley Federal del Trabajo, contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del Contrato Ley se presupone la existencia de un Contrato Colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y los trabajadores de una rama de la Industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario los Contratos Ley vigentes se han logrado en Convenciones de trabajadores y patronos convocados especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente su --

(1) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Pág. 323.

primir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de Convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas Convenciones. Los Contratos Ley pueden celebrarse en Industrias de Jurisdicción Federal o Local, razón por la cual y en cumplimiento de lo que dispone el artículo 123 Constitucional se establece la intervención, ya de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ya de las autoridades Locales. "

c).- FUNDAMENTO JURIDICO.

Al referirnos en el presente tema y respecto al fundamento jurídico de la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley es conveniente ver lo que al respecto nos dice la Ley Federal del Trabajo vigente.

" Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. "

En el artículo 418 que nos habla de la " Administración " del Contrato Ley; al respecto nos dice: " Artículo 418.- En cada empresa la administración del Contrato Ley corresponderá al Sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración. " (2)

(2) Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986. Pág. 185 y 193.

d).- PRECISION TERMINOLOGICA.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice respecto de la titularidad lo siguiente:

Que la facultad de solicitar la celebración y revisión de un Contrato Ley le pertenece a la coalición sindical, de ahí que dichas acciones no le corresponde a cada sindicato en lo particular, sino que pertenece a una coalición de sindicatos que engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, único caso en el que se reconoce a una coalición sindical, sin personalidad jurídica con facultades de actuar ante las autoridades de trabajo. (3).

Sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el término ADMINISTRACION DEL CONTRATO LEY.

El Licenciado Sergio Islas Morales da su opinión -- respecto a la Titularidad y Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo o en su caso de los Contratos Ley y dice:

" Según nuestro criterio muy particular, se han venido usando incorrectamente, en forma indistinta, los términos "titular" o "administrar", en razón de lo que veremos a continuación."

" Cuando se presume que una entidad sindical ha agrupado a la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa, y que sus relaciones obrero-patronales no se rigen -- por un Contrato Ley sino por un Contrato Colectivo de Traba-

(3) Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. T. II, Pag. 478.

jo, es entonces cuándo debe usarse el término "TITULARIDAD"; y - ello lo fundamentamos en lo preceptuado por el artículo 389 de - la Ley Laboral Mexicana que establece claramente, que la pérdida - de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitra- - je, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Traba- - jo.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 418 de--- la Ley Federal del Trabajo en México, la administración del Con--- trato Ley, corresponde al Sindicato que represente dentro de una--- empresa, el mayor número de trabajadores y que la pérdida de la --- mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pro- - duce la de administración.

Lo anterior nos dá a entender, que al hacer una de--- manda por "administración" de contrato, debe presumirse que se --- formula cuando se trata de un Contrato Ley aplicado en una fuen--- te de trabajo, y que es entonces, cuando debe utilizarse el térmi--- no "administración" y no "titularidad", de acuerdo con lo antes --- expresado. " (4)

Se ha sostenido que el término "administración", --- significa, la facultad de vigilar y exigir el cumplimiento del --- contrato en cada empresa.

De acuerdo con la Ley de la Materia la administra--- ción del Contrato Obligatorio, en cada empresa le corresponde al--- sindicato que representa dentro de ella el mayor número de traba--- jadores, la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conci--- liación y Arbitraje, produce la de la administración. Esto es, que - en cada negociación el Contrato Ley, es administrado por el Sindi--- cato que en ella tenga el mayor número de trabajadores; pero de nin

(4) Baltasar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Edi- torial Trillas. México, 1981. Pág. 662 y 663.

guna manera debe suponerse que por el hecho de que una determinada organización tenga en el país un mayor número de trabajadores, pretenda hacer extensiva su administración hasta la empresa en donde no los tenga.

Los Contratos Ley pueden ser administrados por cuantos sindicatos tengan afiliados a trabajadores al servicio de la empresa. Esto es, que puede haber tantos administradores del contrato, como número de sindicatos tengan actualmente relaciones obrero-patronales, lo cual quiere decir, que el Contrato Ley no solo puede ser administrado por un sindicato solamente.

Respecto a la administración de un Contrato Ley - ---
 ¿Cuál sería en tal caso la posición del sindicato y de los demás sindicatos que son titulares de contratos en algunas empresas? ¿Implica su absorción o desaparición, o figurarán como sus secciones en caso dado? --
 Como ya se dijo anteriormente, todos los sindicatos siguen subsistiendo -- en los mismos términos y condiciones legales que lo han hecho; desde luego será con aquellos con quienes se siga manteniendo la relación contractual, siempre que estos tengan la mayoría de trabajadores en sus filas. --
 Esto es que aquellos sindicatos no podrán ser absorbidos jamás por uno -- solo, ni tienen porqué desaparecer ni tampoco figurar como secciones, pues como ya se ha indicado, tienen una absoluta autonomía para administrar el CONTRATO LEY en la fuente de trabajo que ellos controlen.

e).-PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL
 CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO Y OBLIGATORIO O CONTRATO LEY.

Al respecto el Licenciado Sergio Islas Morales, pres-
 titgado litigante en la materia y quien se ha interesado en escribir respecto al tema nos dice: (5)

" El juicio se inicia con la presentación de la ---

(5) Baltasar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1981. Pág. 663.

demanda por titularidad de un Contrato Colectivo o bien por la administración del mismo, tratándose en su caso, de un Contrato Colectivo de Trabajo ó de un Contrato Ley.

La Junta del conocimiento, cita a las tres partes, patrón y sindicatos, a una audiencia que es de Conciliación, Demanda, Excepciones y Pruebas.

Es en ésta audiencia en que se inicia el camino que llenará de obstáculos la organización que se considere minoritaria, aunque nunca lo admita, en virtud de que aún cuando no progieren, plantea incidentes o excepciones, como falta de personalidad, incompetencia, falta de jurisdicción, nulidades, recusa a los integrantes de la Junta; y otras maniobras que tienden a retrasar el procedimiento; entre los cuáles se encuentra, el ofrecimiento de un sin número de pruebas que desde luego en la mayoría de los casos, no son idóneos para justificar sus defensas y que casi siempre son desechadas.

Cuando se llega el momento de desahogar la prueba del recuento, si el sindicato minoritario cuenta con el beneplácito de la empresa entre ambas partes, lo entorpecen, sucediendo lo contrario si el sindicato mayoritario cuenta con la simpatía de la empresa, en cuyo caso, se dan todo tipo de facilidades para agilizar el trámite del juicio.

Ahora bien, cuando ha concluido el recuento y se hicieron objeciones en el mismo, nuestra Ley Laboral ordena señalar una audiencia de pruebas para que en élla se justifiquen los motivos que se adujeron para objetar a los votantes.

Una vez concluido el recuento, si no hay otras pruebas que desahogar, se concede a las partes un término de 48 -

horas para que formulen sus alegatos y después se dicte la resolución correspondiente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que los laudos que se pronuncian sobre titularidad o administración de contratos, no afectan los intereses jurídicos de la empresa, por cuanto se le condena a reconocer a cualquiera de los sindicatos en contienda, ya que no es admisible la intervención del patrón - en el régimen interno del sindicato, además de que le resulta intrascendente cuál de las organizaciones sea declarada titular o administrador del contrato colectivo. Por ésta razón, el amparo que interponen los patrones en contra de éstos laudos, es siempre declarado improcedente y en consecuencia se sobresee.

El Licenciado Eusebio Ramos en su libro "Derecho Sindical Mexicano " señala lo siguiente: (6)

" Ahora bien cabe hacer un análisis de tres situaciones que es común se presenten con la aparición de un problema conflictivo sobre el cambio de titularidad de un Contrato Colectivo:

a).- Cuando cierto número de trabajadores que pertenecen a un sindicato optan por pasarse a otro, y sin decisión arbitral pretenden desconocer al titular del contrato, por estimar que constituyen mayoría. El sindicato titular puede aplicarles la Cláusula de Exclusión por su revedía, o hacer valer el derecho de solicitar el retiro de los disidentes del trabajo, cuando el Contrato Colectivo le otorga tal derecho. Al respecto cabe señalar que la Ley provee en su artículo 395, la posibilidad de establecer en el Contrato Colectivo, que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, pudiendo establecerse en el mismo convenio colectivo, que el patrón separará del trabajo a los miembros que --

(6) Eusebio Ramos. Derecho Sindical Mexicano. Editorial " Velux", --- S.A. México, 1975. Pág. 127.

renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Ahora bien, no estando previamente establecida en el Contrato Colectivo la Cláusula de Exclusión a que se refiere en su contenido el citado artículo 395, devendría acción por parte de los trabajadores despedidos para ejercitar, no tan sólo en contra del patrón, sino en contra del sindicato, puesto que un despido de tal naturaleza sin fundamento legal, sería; contraria, según Ejecutoria sostenida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, del principio de estabilidad del trabajo que se consagra en la fracción XVII del artículo 123, apartado " A ", de la Constitución Federal.

Amparo directo. 527/56. Sindicato Industrial Mártires de San Angel del Ramo Textil y Conexos, 28 de Marzo de 1958.

b).- Los trabajadores efectivos en el recuento para que opere el cambio de titularidad del Contrato Colectivo, debe limitarse a todos aquéllos trabajadores que se encontraban laborando cuando se planteó el conflicto, o sea, en la fecha de la presentación de la demanda, excluyendo a los de ingreso posterior. Sin embargo, con posterioridad a la demanda, es decir, a la fecha de la presentación de la demanda en que una agrupación sindical reclama de otro o de otros la titularidad y administración del Contrato Colectivo o Contrato Ley, el sindicato o los sindicatos aplican la Cláusula de Exclusión a los miembros de la agrupación reclamante, los votos de éstos últimos deben ser tomados en consideración en la diligencia del recuento para el efecto de determinar la mayoría y como consecuencia a cuál de los sindicatos corresponde la titularidad y administración del Contrato Colectivo, por representar el interés profesional de la mayoría de los trabajadores de la negociación.

Siendo el procedimiento especial, como ya lo dijimos en párrafos anteriores, para determinar la pérdida de la mayo--

ría de trabajadores sindicados y resolver sobre la titularidad del Contrato Colectivo, así como de la administración del mismo o del -- Contrato Ley en cada empresa, por pérdida de la mayoría como efecto del recuento, en ambos casos, se debe observar lo dispuesto en el -- artículo 462, que entre otros regula el procedimiento extraordinario de la Huelga. Agregando a lo anteriormente expresado, que no se toma rán en cuenta los trabajadores de confianza, debiendo tomar en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento. (Actualmente Art.931 de la Ley Federal del Trabajo).

D-456/49. Sindicato Industrial del Ramo de la Madera y Anexos del D.F., 21 de Octubre de 1949.

D-4133/46.- Sindicatos de Obreros y Empleados de las Industrias del Mosaico, Pinturas y Similares del D.F., 14 de -- Enero de 1948.

ARTICULO 462.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: (Art.-931).

- I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse;
- II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado a trabajar con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;
- IV.- Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento;
- V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas.

c).- Finalmente, el Contrato Colectivo o Contrato - Ley, subsiste aún cuando operado o procedido el cambio de titularidad mientras éstos no sean declarados nulos o sean revisados en la forma prescrita por la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia sos tiene el más alto Tribunal de Justicia de la República Mexicana, -- que si un sindicato demanda la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo con una empresa que ya tiene celebrado con anterioridad -- otro contrato de esa especie con sindicato diverso del demandante, y si la primera agrupación invoca como fundamento de su petición -- el hecho de que con posterioridad a la celebración del Contrato Colectivo existente, ingresaron al sindicato reclamante la mayoría de los trabajadores, esa causa no puede ser motivo para que se dé por terminado el Contrato Colectivo preexistente sino que la agrupación sindical actora debe reclamar no la firma de un nuevo Contrato Colectivo, sino la titularidad y administración del ya celebrado.

D-8359/45.- Sindicato de Trabajadores de Conservas-Alimenticias, Esencias, etc., de la región de Orizaba, Ver., 30 de Octubre de 1946."

La razón por la que en la mayoría de los casos se -- prodigan los obstáculos para un trámite pronto y expedito, se debe principalmente, a que en la Ley Federal del Trabajo, no hay un capí tulo específico para el tratamiento y resolución de conflictos co-- lectivos que versen específicamente sobre la titularidad de Contra-- tos Colectivos de Trabajo, o sobre la administración del Contrato -- Ley.

Los motivos fundamentales por las que se dan éste -- tipo de juicios pueden ser entre otros los siguientes:

- a).- Porque los trabajadores se han dado cuenta que sus dirigentes-- no luchan en bien de sus agremiados.
- b).- Por existir una dictadura sindical, creando descontento en el--

seno de dicha organización.

- c).- Porque los representantes sindicales negocian el Contrato Colectivo de Trabajo a espaldas de los trabajadores.
- d).- Porque los trabajadores se dan cuenta que el patrón tiene un contrato firmado con un sindicato fantasma (contratos de protección) y que las autoridades solapan, etc.

Por estas razones consideramos de suma importancia que los trabajadores se capaciten y tengan una participación activa en el seno de sus respectivas organizaciones.

f).- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.

Existen Jurisprudencias y Tésis que nos hablan respecto a la Titularidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley, dentro de las cuales citamos algunas de ellas:

Recuento, es prueba idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo. El artículo 378 (actualmente Art. 388) de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros, celebrar un Contrato Colectivo para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sin-

dicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados, porque ésto no es más que la consecuencia del hecho de que ése organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los nó sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretende serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un Contrato Colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del Contrato Colectivo de Trabajo, de tal manera -- que si de tener la representación del interés profesional y, por lo tanto, la administración del Contrato Colectivo de Trabajo, de tal manera que si otro sindicato no titular reclamara para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 931 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computados en donde se pueda constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado, con los requisitos que la Ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes-

es el sindicato que represente a la mayoría, por lo que a ésta -- prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Amparo directo 3046/77. Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F. Unanimidad de 4 votos. Séptima época, Volúmenes 109-114, Quinta Parte.

Amparo directo 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de Mexico. 5 votos.

Amparo directo. 5842/77. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 5 votos. Séptima época. Volúmenes 109-114.- Quinta Parte.

Amparo directo. 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados " Lic. Alfonso Santos Palomo. " 5 votos. Séptima época. Volúmenes 109-114. Quinta Parte.

Amparo directo 409/78. Sindicato Industrial " Mártires de San Angel. " Unanimidad de votos. Séptima época. Volúmenes 115-120. Quinta Parte.

La Suprema Corte de Justicia, consideró inicialmente que el recuento no era la única prueba idónea para acreditar el derecho a titularidad o administración de contratos, sino que ésta probanza, únicamente demostraba la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato. Que debía justificarse además, la afiliación de los trabajadores en la organización demandante, y que éste contaba con un estatuto debidamente registrado en el que se

establecieron las condiciones para admitir nuevos socios; que éstos causarían alta en la organización como miembros y que ésto se hubiere comunicado a la autoridad respectiva, etc. (Jurisprudencia, -- apéndice 1975).

Sin embargo, a partir de 1977, el mismo Tribunal -- consideró en subsecuentes ejecutorias que sucesivamente establecieron Jurisprudencia, que ya no era necesaria la comprobación estricta de la afiliación y demás requisitos apuntados anteriormente, sino que más bien, asegurar la certeza de que todos los trabajadores de una empresa, inclusive, los no sindicalizados, exceptuando los de confianza, manifestaran su voluntad respecto de la organización que quisieran los representara en su fuente de trabajo.

A continuación citamos algunas tesis referente al tema que nos ocupa.

CONTRATO COLECTIVO. Administración del, corresponde al sindicato mayoritario.

SINDICATOS, CONTRATO COLECTIVO, QUIEN TIENE EL MAYOR INTERES PROFESIONAL PARA ADMINISTRAR EL.- Cuando un sindicato disputa con otro la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo en una Empresa, es al que acredite tener mayor número de trabajadores laborando a quien corresponde tal administración, -- por representar el mayor interés profesional como -- en el caso lo acreditó el actor.

Amparo directo 387/1961. Sindicato General de Trabajadores de Hoteles y Similares y Servicios Conexos en el D.F. Agosto 13 de 1970. Unanimidad 4 votos.

Ponente: Mtro. Luis Felipe Canudas Orezza.

SALA AUXILIAR.-Informe 1970, pág. 222.

Contrato Colectivo celebrado por sindicato que dejó de ser mayoritario, se extingue por la celebración de nuevo con el sindicato que se convirtió en mayoritario.

CONTRATOS COLECTIVOS. NUEVO SINDICATO MAYORITARIO.- El Contrato debe ser administrado por el sindicato mayoritario, aunque no lo haya celebrado originalmente, de lo que, en el mismo orden de ideas, se sigue que si se celebra un nuevo contrato colectivo con un nuevo sindicato, el anterior pactado con una organización que dejó de representar al interés profesional de los trabajadores de la empresa, debe considerarse extinguido y así tiene que declararse.

Amparo directo 8718/1963. Sindicato de Trabajadores de Neverías y Fábricas de Paletas, del D.F. Noviembre 23 de 1965. Unanimidad 5 votos.

Ponente: Mtro. Manuel Yañez Ruiz.

Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Volumen CI, Quinta-Parte, Pág. 18.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SUBROGACION EN LOS.- Todo sindicato que deje de contar con la mayoría de trabajadores al servicio de una empresa deja de ser también titular legítimo del contrato de trabajo, subrogándolo el sindicato que deviene mayoritario de la misma empresa, en la representación del interés común-profesional y demás consecuencias, jurídicas inherentes; sin que por ello se afecten los principios de libertad sindical y de celebra--

ción del contrato colectivo de trabajo con el sindicato que tiene mayoría de trabajadores en la negociación.

Amparo directo 8718/1963. Sindicato de Trabajadores de Neverías y Fábricas de Paletas del D.F. Noviembre 23 de 1965. Unanimidad 5 votos. Ponente: - Mtro. Manuel Yañez Ruíz.

Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Volumen CI, Quinta Parte. Pág. 18.

Cabe aclarar que respecto a la subrogación el sindicato que se considera minoritario no puede subrogar la titularidad del contrato colectivo de trabajo o administración del contrato Ley, en virtud de que el contrato colectivo de trabajo es una Institución de Orden Público y expresamente prohibido como acto de comercio su transmisión, ya que existen muchos casos en que los líderes sindicales no subrogan a otro sindicato el contrato colectivo de trabajo, sino que los venden obteniendo con ello beneficios personales.

g).- EFECTOS DE LA PERDIDA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS LEY.

Después de haberse llevado a cabo el procedimiento de demanda de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo o administración del Contrato Ley ante la autoridad correspondiente y la misma haya emitido resolución ¿ Cuáles son los efectos que se producen en el sindicato que dejó de representar el interés profesional de los trabajadores. ?

- a).- Deja de ser titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley según se trate.
- b).- Carece de representación legal ante las autoridades laborales.

- c).- Carece de representación legal ante la empresa.
- d).- Pierde el derecho a percibir los pagos por concepto de cuotas sindicales.
- e).- Pierde el derecho a recibir las prestaciones sociales sindicales pactadas en el Contrato Colectivo (si las hubiere).
- f).- No puede solicitar la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley según se trate.
- g).- No puede celebrar convenio alguno con la empresa, etc.

h).- RECURSOS.

Consideramos que el recurso que puede darse en los casos de la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo o administración del Contrato Ley es el recurso de:

1.- Amparo Directo.

La entidad sindical que era titular del Contrato Colectivo o administraba la contratación, y que perdió el juicio, pide amparo con suspensión, lo cuál le es concedido mediante una determinada fianza. Amparo que se pide ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante el Tribunal Colegiado.

Ante tal solicitud de amparo con suspensión y si la autoridad lo cree procedente es concedido mediante el otorgamiento de una determinada fianza, el sindicato ganador, pide el levantamiento de la suspensión mediante una contrafianza y así poder actuar con todas las facultades inherentes, en su carácter de nuevo titular o administrador del Contrato Colectivo de Trabajo ya sea ordinario u obligatorio.

Se han dado casos en que el Sindicato perdedor de la titularidad o administración del Contrato Colectivo de Trabajo, en

virtud de que no existe ningún impedimento legal, intenta recuperar la titularidad o administración del contrato, ejercitando a su vez, un nuevo juicio de titularidad o de administración, habiendo hecho previamente labor de proselitismo o convencimiento con los trabajadores en la fuente o fuentes de trabajo de que se trate.

1).- CARENCIAS Y VICIOS EN LA ADMINISTRACION DEL -
CONTRATO LEY.

Las carencias principales entre otras, podemos citar:

- 1.- Que no existe reglamentación legal apropiada en la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta al procedimiento de las demandas que se plantean por titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo o administración de los Contratos Ley, ya que como claramente lo notamos en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo (antes art. 462), que éste artículo regula el recuento de los trabajadores pero que se refiere a la calificación de una huelga, y sin embargo es el mismo fundamento en el que se basan los recuentos tratándose de titularidad o administración de los contratos demandados ante las autoridades correspondientes.
- 2.- Que no existen dirigentes sindicales que se preocupen realmente por mejorar las condiciones económicas y culturales de sus agremiados.
- 3.- Que no existen representaciones sindicales que sean realmente puestos por los trabajadores, consecuentemente desconocen las necesidades reales y el sentir de sus agremiados.
- 4.- Que en México falta practicar la democracia sindical de la que mucho se habla y sin embargo en la realidad no sucede.
- 5.- Faltan grupos de trabajadores que unidos a sus representantes sindicales, se preocupen en capacitar a los trabajadores

- estableciendo escuelas sindicales en las que se busque la superación tanto sindical como cultural de los trabajadores.
- 6.- Que no existe en la mayoría de los sindicatos un apoyo para los miembros de la organización sindical, cuando por defender sus derechos son despedidos por los patrones.

Podemos mencionar como vicios, entre otros, los siguientes:

- a).- Que los líderes sindicales en su mayoría son los únicos que administran el Contrato Colectivo ya sea ordinario ya obligatorio.
- b).- Que los líderes sindicales allegados de algunos supuestos -- trabajadores, revisan los Contratos Colectivos de Trabajo a su libre voluntad no importando que con ello, se lesionen -- los intereses de sus agremiados.
- c).- Por la disparidad de las Federaciones y Confederaciones en -- cuanto a su ideología no se llegan a unificar criterios, ni se encuentran soluciones a las necesidades de los trabajadores.

j).- PROPOSICION.

Hemos dicho con anterioridad que en los juicios o demandas de titularidad o administración de los Contratos Colectivos de Trabajo o de Contratos Ley según se trate, se han encontrado una serie de obstáculos, esto debido a que en nuestra Legislación Laboral no existe un capítulo específico que trate respecto de conflictos colectivos que versen específicamente sobre titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo o sobre la administración del Contrato Ley, razón por la que atinadamente el Licenciado Sergio Islas Morales nos dice: " Que el Derecho Social debe desenvolverse dentro de sus propias normas para respaldar la tranquilidad de la sociedad; pero en normas que realmente lo hagan pronto y expedito alejando tales procedimientos del capítulo de los " procedimientos especiales " en que se encuentran incluidos en la ac--

tualidad lo relacionado a éste tipo de juicios. "(7) -

-- Aseveración ésta, a la cuál nos unimos y por consiguiente proponemos:

- 1.- Que se incluya en la Ley Federal del Trabajo un capítulo --- que específicamente detalle el procedimiento de juicios en -- los que se disputen la titularidad de un Contrato Colectivo - de trabajo, dos sindicatos.
- 2.- Que en dicho capítulo se incluya reglamentación del procedi-- miento por lo que se refiere a las demandas de administración de Contratos Ley.
- 3.- Que dichos procedimientos sean sencillos y expeditos para -- que a la mayor brevedad posible se pueda conocer la resolu--- ción.
- 4.- Que la autoridad que conozca de las demandas a las que nos -- referimos, actúen con un criterio de un honesto juzgador y -- apegados a derecho.
- 5.- Que se establezca un cuerpo de trabajadores sociales para -- que realicen labor de capacitación en los centros de trabajos en la que se encuentran muchos trabajadores olvidados, sin -- contar con las mínimas garantías que otorga la Ley y que el - patrón hace de ellos como se les viene en gana.

-(7) Baltasar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica.- Editorial Trillas. México, 1981. Pág. 666.

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

PRIMERA.- Los Sindicatos son instrumentos de Organización y defensa de la clase trabajadora, por lo que éstos deben cumplir con los objetos que los mismos se han fijado, ya que de lo contrario, no serán más que instrumentos de control económico y político, que sirvan para pisotear los derechos de los trabajadores consignados en nuestra Constitución.

SEGUNDA.- El Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario u Obligatorio es el documento en el que se encuentran escritas las condiciones en las que debe prestarse el trabajo, pero a nuestro juicio lo más importante, son las prestaciones y el salario fijado para cada trabajador, por lo que desde nuestro punto de vista muy particular, lo considero como el medio regulador de vida de los trabajadores.

TERCERA.- En virtud de lo anterior, el Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario debe ser manejado y administrado tratándose del Contrato Ley, por trabajadores honestos que no piensen en sí mismos, sino que comprendan que el papel que desempeñan es velar por el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y en su caso el Contrato Ley buscando siempre su mejoramiento.

CUARTA.- Que debido a la falta de regulación en la Ley Laboral respecto a los Juicios de Demanda de Titularidad o Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo, me permito proponer que la Diputación Obrera legisle e incluya en la Ley Laboral vigente un Capítulo Especial en el que se especifique el procedimiento de tales juicios, ya que por la carencia de tal regulación en nuestra Ley, las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en su caso la del conocimiento al enfrentarse a un juicio de Demanda de Titularidad o Administración, inventa requisitos que no contempla la Ley, legislando de esta manera sobre la materia, la cual no es de su competencia.

QUINTA.- Que el Capítulo Especial que regule el Procedimiento del Juicio de Demanda de Titularidad o Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo, deberá contener entre otros puntos los si -- siguientes:

- a) .- Quiénes tienen derecho a plantear una Demanda de Titularidad o Administración de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) .- Autoridad ante quién debe plantearse dichas demandas dependiendo de la competencia que le corresponda.
- c) .- Requisitos que deben reunir dichas demandas.
- d) .- Pruebas que deban aportarse en dichos juicios.
- e) .- Término en el que la autoridad del conocimiento dicte resolución.

SEXTA.- Considero que con una regulación en la Ley Federal del Trabajo sobre las demandas de Titularidad o Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo, se eliminarán algunos obstáculos y requisitos ilegales que autoridades sin competencia para ello, inventan en ésta materia, creando una serie de dificultades en dichos juicios.

B I B L I O G R A F I A

- 1 .- Cabanellas Guillermo, "COMPENDIO DE DERECHO LABORAL", Tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 2 .- Cabanellas Guillermo, "DERECHOS DE LOS CONFLICTOS LABORALES", - Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.
- 3 .- Cavazos Flores Baltasar, "EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA", Editorial Trillas, México, 1981.
- 4 .- Cavazos Flores Baltasar, "35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL", -- Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1983.
- 5 .- Castorena J. Jesús, "MANUAL DE DERECHO OBRERO", Sexta Edición, Editorial Fuentes Impresores, S.A. México, 1973.
- 6 .- Cepeda Villarreal Rodolfo, "SEGUNDO CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", Apuntes, México, 1966.
- 7 .- Climent Beltrán Juan B., "FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO", - Editorial Esfinge, S.A., Octava Edición, México, 1985.
- 8 .- Deveali Mario L., "TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO", Tomo V, -- Editorial La Ley, Buenos Aires, 1972.
- 9 .- De Buen L. Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", Tomo II, Editorial - Porrúa, S.A., Cuarta Edición, México, 1981.
- 10 .- De la Cueva Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", To mo I, Editorial Porrúa, S.A., Séptima Edición, México - 1981.
- 11 .- De la Cueva Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", To mo II, Editorial Porrúa, S.A. Tercera Edición, México - 1984.
- 12 .- De la Cueva Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo II, Edi torial Porrúa, S.A. Octava Edición, México, 1967.

- 13.- Guerrero Euquerio, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Tomo II-
Editorial Talleres Gráficos "Galesa", México, 1962.
- 14.- Guerrero Euquerio, "RELACIONES LABORALES", Primera Edición--
Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.
- 15.- Guerrero Figueroa Guillermo, "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"
Editorial Temis, Bogotá, 1977.
- 16.- Krotoschin Ernesto, "CODIGO DEL TRABAJO ANOTADO", Tomo II, -
Editorial Depalma, Buenos Aires, 1957.
- 17.- Nápoli Rodolfo A. "DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SO-
CIAL", Segunda Edición, Editorial La Ley. Buenos Aires.-
1971.
- 18.- Ramos Eusebio, "DERECHO SINDICAL MEXICANO", Editorial "Velux"
S.A. México, 1975.
- 19.- Trueba Urbina Alberto, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Editorial
Porrúa, S.A. Segunda Edición, México, 1943.
- 20.- Vila José María, "MANUAL DEL TRABAJO", Segunda Edición, Edi-
torial Bosch, Barcelona, 1950.

LEGISLACION.

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Edito-
rial Porrúa, S.A. México, 1986.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina y Jorge True-
ba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada, Baltasar Cavazos Flores
Editorial Trillas, México, 1981.